

**ANALISIS PENGARUH VARIABEL MOTIVASI, DISIPLIN DAN  
IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
(Oleh : Achmad Jais)**

---

---

**ABSTRACT**

Diketahui angka R Square adalah 0,670. Hal ini berarti 37% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independent. Sedangkan sisanya ( $100\% - 67\% = 33\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Standar error of estimate adalah sebesar 3,53 Sedangkan standar deviasi variabel Kinerja adalah sebesar 4,41. Karena standar error of estimate lebih kecil dari standar deviasi, maka model regresi ini lebih bagus bertindak sebagai prediktor kinerja daripada rata-rata kinerja itu sendiri.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan responden  $169 - 4 = 165$  diperoleh F hitung  $32,281 > F$  tabel 2,43. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan faktor motivasi, disiplin dan Iklim kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kutai Kartanegara.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dengan diberlakukannya UU No. 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah dengan menganut sistem desentralisasi yang mana peran Pemerintah Daerah sangat dibutuhkan didalam mengatasi permasalahan yang ada sekaligus memaksimalkan fungsi dan peranan kinerja aparatur didalam melayani masyarakat.

Untuk mengoptimalkan strategi diatas dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam beberapa aspek kehidupan termasuk pelayanan sarana dan prasarana jalan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat. Profesionalsime sumber daya dalam menjalankan tugas tidak dengan sendirinya, melainkan memerlukan upaya-upaya yang terencana, terarah dan terus menerus melalui proses pembelajaran yang berkesinambungan.

Dinas Pekerjaan Umum merupakan organisasi yang bergerak dibidang pembangunan infrastruktur, yang mempunyai sifat-sifat khas dan sangat kompleks. Dalam era globalisasi, informasi dan perubahan teknologi, merupakan hal yang harus mampu dipahami dan ditangkap dalam oleh para pemimpin maupun para pengelola pemerintahan.

Akan tetapi banyak faktor yang memepengaruhi pekerjaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan itu sendiri belum berjalan sebagaimana mestinya. Faktor Sumber Daya Manusia adalah merupakan pendorong pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

Kenyataan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara adalah bahwa selama ini pegawai yang ada tidak bekerja sesuai dengan bidang pendidikan yang tempuhnya. Disamping itu pegawai yang belum berpengalaman diangkat menjadi pimpinan proyek, sehingga banyak proyek-proyek yang tidak terselesaikan, apalagi saat ini kas pemda masih kosong yang disebabkan pemerintah banyak membiayai kegiatan-kegiatan diluar anggaran yang ditetapkan dan dana perimbangan yang selalu ditunggu-tunggu belum dikucurkan dan walaupun dikucurkan tetapi tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai didalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah : Motivasi, Disiplin dan Iklim Kerja.

Motivasi merupakan salah satu masalah yang sangat penting pada suatu organisasi, motivasi dapat disebut sebagai faktor yang utama dalam suatu kegiatan, sehingga menimbulkan keinginan dalam menjalankan tugas sehingga menumbuhkan hasil yang memuaskan tetapi para pegawai yang ada tidak termotivasi didalam menjalankan tugas disebabkan pimpinan mengangkat orang-orang yang disenanginya untuk menjadi pimpinan proyek walaupun pegawai tersebut pendidikannya bukan sarjana teknik.

Disiplin kerja merupakan faktor kesetiaan dan pengabdian sangatlah penting, karena walaupun seseorang pegawai mampu dalam bidangnya tetapi tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka pegawai yang demikian dapat menimbulkan bahaya dan berakibat fatal terhadap kinerja. Hal tersebut juga dapat berdampak pada individu, organisasi dan citra Dinas Pekerjaan Umum. Dalam hal kedisiplinan kebanyakan pegawai yang ada tidak disiplin karena pihak pimpinan tidak memberikan contoh yang baik terhadap bawahan, misalnya apel pagi bawahan disuruh aktif tetapi sebaliknya pihak pimpinan justru tidak aktif.

Kemudian langkah lain yang ditempuh adalah dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, tim kerja serta hubungan baik antara pegawai sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang baik tetapi kenyataan yang ada justru sebaliknya suasana kerja tidak menyenangkan, saling berlomba-lomba mencari simpati atasan, saling menjatuhkan sesama pegawai dimata pimpinan, sehingga suasana kerja dalam organisasi tidak kondusif.

## **B. Perumusan Masalah.**

Dengan demikian yang menjadi pokok permasalahan disini adalah :

1. Apakah faktor Motivasi, Disiplin dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Dari ketiga faktor tersebut diatas, manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara

## **C. Tujuan Penelitian**

Setelah jelas dikemukakan, baik didalam latar belakang maupun didalam perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor Motivasi, Disiplin dan Iklim Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara

## **TINJAUAN PUSTAKA**

## **A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Maksud dasar teori ini adalah untuk lebih memperkuat daripada penelitian yang dilakukan. Untuk itu perlu adanya pengertian dan pemahaman teori. Untuk itu pada bab ini akan dikemukakan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi, disiplin, iklim kerja dan kinerja pegawai.

### **1. Pengertian Manajemen.**

Agar pengertian manajemen ini lebih jelas, dibawah ini akan dikutip definisi dari beberapa ahli yaitu : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. (Hasibuan, 2003 : 1)

Menurut (Herujito, 2001 ; 1) “Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang berhubungan dengan pengelolaan suatu perusahaan, rumah tangga atau suatu bentuk kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu”.

Manajemen adalah suatu proses tertentu yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan menggunakan manusia-manusia dan sumber-sumber lainnya. (Moekijat, 2000 ; 1)

### **2. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia.**

Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, dibawah ini akan dikutip definisi dari beberapa ahli :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan tenaga kerja, dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan individu dan masyarakat. (Moh. Agus Tulus, 1995 : 3)

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dari ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja. (Susilo Martoyo, 1996 : 9)

Pengertian manajemen sumber daya manusia dalam perspektif makro biasanya sama dengan pengertian yang diberikan terhadap manajemen personalia yaitu :

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Faustino Cardoso Gomes, 1996 : 6)

### **3. Pengertian Motivasi.**

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh suatu motivasi tertentu. Pengertian motivasi adalah “alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. (IG.Wursanto, 1998 : 131)

Menurut Indriyo G dan I.Nyoman S mengatakan bahwa “motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu”.( Indriyo G dan I.Nyoman,1997 : 28). Dimana proses

timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Sementara motivasi umumnya bersangkutan dengan upaya kearah tujuan organisasi mempunyai 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Motivasi adalah kekuatan yang energik, yang mendorong orang untuk bertingkah laku dalam berbagai cara.
- b. Dorongan langsung menuju ke suatu atau dengan kata lain dorongan ini mempunyai orientasi tujuan kuat.
- c. Adanya rangsangan dari luar untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Siagian menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan : motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung – jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 1995 : 138)

#### **4. Disiplin Kerja.**

Pengertian disiplin kerja dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Prijodarminto mengatakan bahwa disiplin kerja : “Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban”. (Prijodarminto, 1994 : 23).

Dalam suatu jaringan kerja (team work) satu orang dari tim tersebut yang bekerja tidak teratur, tidak tertib, tidak patuh atau tidak beres, maka dapat mengganggu kinerja tim tersebut. Demikian halnya dengan organisasi dalam mencapai tujuan sesuai misi dan visi yang ditetapkan apabila masing-masing individu tidak dapat disiplin dalam melaksanakan tugas dan mentaati ketentuan kerja yang berlaku maka kinerja suatu organisasi tersebut akan menurun dan sasaran (tujuan) organisasi akan sulit dicapai.

Menurut Sondang P. Siagian mengatakan bahwa :”Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai kebutuhan”. (Sondang P. Siagian, 1999 : 305).

Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

#### **5. Iklim Kerja.**

Pengertian Iklim kerja adalah “Lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi”. (Simamora, 2001 : 81)

Selanjutnya pengertian iklim kerja adalah “Suatu kerja yng mengarah pada suasana hubungan kerja organisasi”. (Syamsi, 1995 : 25).

Kemudian pengertian iklim kerja adalah “Merupakan lingkungan kerja yaitu lingkungan atau kondisi materil dan kondisi psikologis”. (Kartono, 2002 : 18).

#### **6. Kinerja.**

- a. Pengertian kinerja.

Membicarakan kinerja bukanlah suatu yang mudah sebab konsep ini merupakan hal yang sangat kompleks. Beberapa ahli mendefinisikan berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing.

Menurut Simamora mengatakan bahwa :”Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. (Simamora, 2002 : 175). Sedangkan menurut Martoyo mengatakan bahwa :”Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan prosedur dan fungsi yang mempengaruhi sikap, pengetahuan dan keterampilan”. (Martoyo, 1996 : 85)

## **B. Hipotesis**

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa :

1. Motivasi, disiplin dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara
2. Disiplin mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Definisi Operasional.**

Berdasarkan hal tersebut diatas dan untuk memudahkan penulisan ini, maka secara operasional analisis tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi adalah adanya daya dorongan yang mengakibatkan seseorang mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam visi dan misi. Indikatornya adalah pemenuhan kebutuhan psikologi, jaminan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan alat-alat dan fasilitas kerja dan penghasilan. Yang diukur dengan skala ordinal.
2. Disiplin adalah kondisi perilaku pegawai yang menunjukkan adanya. Ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Indikatornya adalah ketaatan pada peraturan, menepati jam kerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan membuat rencana kerja. Yang diukur dengan skala ordinal.
3. Iklim kerja adalah suasana kerja yang bersifat interen atau psikologis dalam lingkungan kerja. Indikatornya adalah fleksibilitas, kepercayaan dan keterbukaan, simpatik dan dukungan. Yang diukur dengan skala ordinal.
4. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi. Indikatornya adalah tingkat pengetahuan, tanggung jawab, kompensasi dan loyalitas. Yang diukur dengan skala ordinal

### **B. Jangkauan Penelitian.**

Tempat penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah bersumber dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupten Kutai Kartanegara, yang terletak di Jalan Ahmad Yani Kelurahan Melayu Kecamatan Tenggarong.

### **C. Teknik Pengumpulan Data.**

Seperti yang lazim dilakukan oleh penulis-penulis lain, guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan penelitian langsung kelapangan/obyek penelitian dengan menggunakan wawancara dengan pimpinan/karyawan perusahaan.
2. Data Sekunder, yaitu pengambilan data-data yang sudah didokumentasikan sebelumnya.
3. Quisioner yaitu membuat daftar pertanyaan.

#### **D. Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis.**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable), atau untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka digunakan model analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Linear), dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 1999 : 217})$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai.

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja.

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Iklim kerja

a = Konstanta regresi (titik potong dengan sumbu Y).

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi.

Untuk mencari koefisien regresi a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> digunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - b_3X_3$$

$$b_1 = \frac{YX_1 - X_1^2}{X_1^2 + X_2^2 + X_3^2}$$

$$b_2 = \frac{YX_2 - X_1X_2}{X_1^2 + X_2^2 + X_3^2}$$

$$b_3 = \frac{YX_3 - X_2X_3}{X_1^2 + X_2^2 + X_3^2} \quad (\text{Sugiyono, 1999 : 217})$$

Rumus Korelasi ganda 3 prediktor :

$$R_{y(1,2,3)} = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 X_3 Y}{Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 1999 : 218})$$

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda (Uji F) dengan rumus :

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 1999 : 218})$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Data**

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis melakukannya dengan cara kuisioner yang dibagikan kepada seluruh responden yang berjumlah 168 orang. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan komputersasi program SPSS versi 10 sebagaimana yang disajikan berikut ini.

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	17.85	4.41	169
Motivasi	19.92	2.06	169
Disiplin	17.12	5.50	169
Iklim Kerja	13.53	5.38	169

### Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin	Pendidikan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.471	.505	.130
	Motivasi	.471	1.000	.295	.028
	Disiplin	.505	.295	1.000	.213
	Iklim Kerja	.130	.028	.213	1.000
Sig (1-Tailed)	Kinerja	-	.000	.000	.015
	Motivasi	.000	.	.000	.357
	Disiplin	.000	.000	.	.003
	Iklim Kerja	.015	.357	.003	.
N	Kinerja	169	169	169	169
	Motivasi	169	169	169	169
	Disiplin	169	169	169	169
	Iklim Kerja	169	169	169	169

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.670	.458	3.53

- a. Predictors : (Constant), Motivasi, Disiplin, Iklim Kerja  
b. Dependent Variable : Kinerja

### Anova<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	12008.380	3	402.893	32.281	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2059.320	165	12.481		
	Total	3268.000	168			

- a. Predictors : (Constant), Motivasi, Disiplin, Iklim Kerja  
b. Dependent Variable : Kinerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.766	3.054		2.543	.012
	Motivasi	.290	.053	.354	5.464	.000
	Disiplin	.315	.053	.393	5.934	.000
	Iklim Kerja	.278	.136	.037	.579	.000

- a. Dependent Variable : Kinerja

## B. Pembahasan

### 1. Correlations

- a. Variabel kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel Motivasi hubungannya kurang erat sebesar 0,471. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin meningkat tingkat motivasi karyawan, maka semakin

tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan motivasi sangat nyata.

- b. Variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel Disiplin hubungannya cukup erat sebesar 0,505. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin meningkat tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan disiplin sangat nyata.
- c. Variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara dengan variabel Iklim Kerja hubungannya tidak erat sebesar 0,130. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana semakin baik iklim kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan demikian pula sebaliknya. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,015 atau 0 dibawah 0,05, maka korelasi antara variabel kinerja dengan pendidikan sangat nyata.

2. Model Summary<sup>b</sup>

- a. Diketahui angka R Square adalah 0,670. Hal ini berarti 67% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independent. Sedangkan sisanya (100% - 67% = 33%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya Insentif, Gaji dan lain-lain.
- b. Standar error of estimate adalah sebesar 3,53 Sedangkan standar deviasi variabel Kinerja adalah sebesar 4,41. Karena standar error of estimate lebih kecil dari standar deviasi, maka model regresi ini lebih bagus bertindak sebagai prediktor kinerja daripada rata-rata kinerja itu sendiri.

3. Anova<sup>b</sup>

Untuk menghitung hipotesis uji F (ANOVA) diperoleh hasil sebagai berikut :

Dimana :

H<sub>0</sub> = Koefisien regresi tidak signifikan.

H<sub>1</sub> = Koefisien regresi signifikan

Jika Statistik F hitung < F tabel, Maka H<sub>0</sub> diterima

Jika Statistik F hitung > F tabel, Maka H<sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tabel ANOVA diatas diperoleh F hitung sebesar 32,281, sedangkan statistik tabel dapat dihitung pada tabel F :

Tabel 7 : Hasil dari analisis anova

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F		Sig.
				Hitung	Tabel =0,05	
Regression	12008.380	3	402.893	0.454	32,281	0,000
Residual	2059.320	165	12.481			
Total	3268.000	168				

Sumber : Hasil Jawaban Responden,2004



Terlihat bahwa F hitung adalah  $0.454 < F$  tabel 32,281 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau dengan kata lain faktor motivasi, disiplin dan iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

#### 4. Coefficients<sup>a</sup>

Setelah diperoleh data dari hasil analisis data antara variabel Y (Kinerja) Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Tenggarong dengan variabel yang mempengaruhinya  $X_1$  (Motivasi),  $X_2$  (Disiplin) dan  $X_3$  (Iklim Kerja), maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,766 + 0,290 X_1 + 0,315 X_2 + 0,278 X_3$$

Dimana hasil Konstanta sebesar 7,766 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor motivasi, disiplin dan iklim kerja, maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar 7,766. Sedangkan Koefisien regresi  $X_1$  (motivasi) sebesar 0,290 bahwa setiap penambahan persatu faktor motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,290 dan  $X_2$  (disiplin) sebesar 0,315 bahwa setiap penambahan persatu faktor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,315 dan  $X_3$  (iklim kerja) sebesar 0,278 bahwa setiap penambahan persatu faktor iklim kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,278.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui angka R Square adalah 0,670. Hal ini berarti 67% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independent. Sedangkan sisanya ( $100\% - 67\% = 33\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya Insentif, Gaji dan lain-lain.
2. Terlihat bahwa F hitung adalah  $0.454 < F$  tabel 32,281 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau dengan kata lain faktor motivasi, disiplin dan iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Agar kinerja pegawai meningkat dan profesionalisme dalam bidangnya maka perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu tersedianya dana untuk pendidikan dan pelatihan pegawai yang cukup selektif dan tepat waktu dalam penyalurannya.
2. Perlunya meningkatkan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan infrastruktur melalui pengawasan dan penelitian laporan-laporan dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga penyimpangan atau kekeliruan yang terjadi dapat diketahui dan diperbaiki sesegera mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

ANONIM, Undang-Undang No. 22 , Tahun 1999. *Tentang Otonomi Daerah*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

- DARYANTO. S, 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Apollo, Surabaya.
- FAUSTINO CARDOSO GOMES, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- HANDOKO HANI T, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*, Edisi Kedua Cetakan Kedelapan, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- IBNU SYAMSI, 1998. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- IG. WURSANTO, 1998. *Manajemen Kepegawaian I*, Cetakan Keenam, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- INDRIYO G DAN I. NYOMAN, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- MIFTAH THOHA, 1999. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- SINGGIH SANTOSO, 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT. Flex Media Komputindo, Jakarta.
- SUGIYONO, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- TOHARDI ACHMAD, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.