

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dinas PUPR Provinsi NTT**

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 1 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang mempunyai tugas dan fungsi sesuai Peraturan Gubernur No. 7 Tahun 2019, yakni membantu Gubernur melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menjadi Kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dinas PUPR terbagi dalam 1 Bagian Umum dan 6 bidang, yaitu: Bidang Penataan Ruang dan Infrastruktur Wilayah, Bidang Sumber Daya Air dan Irigasi, Perumahan dan Permukiman, Bidang Operasional, Bidang Bina Marga, dan Cipta Karya.

##### **4.1.1 Visi dan Misi Dinas PUPR Provinsi NTT**

###### **1. Visi**

Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, ialah NTT bangkit mewujudkan masyarakat sejahtera dalam NKRI.

###### **2. Misi**

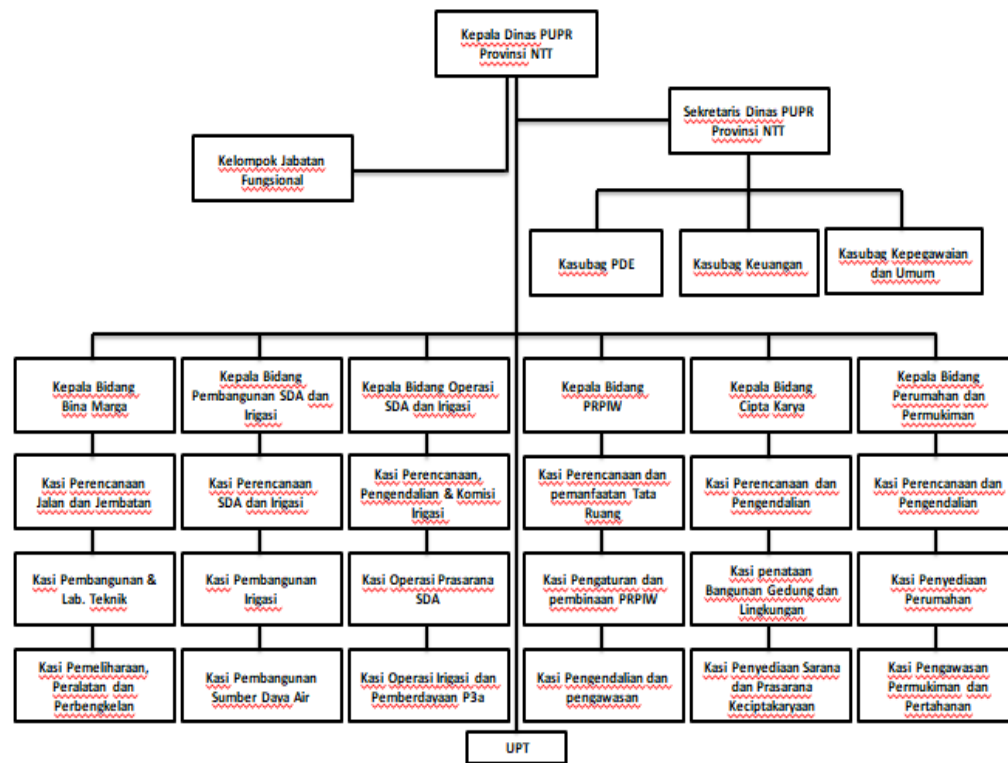
Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, ialah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil.

- b. Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mempercepat pembangunan.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi NTT

Gambaran struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT memperlihatkan bahwa setiap atasan mempunyai bawahan tertentu yang bertanggung jawab kepada atasan untuk menjalankan tugas berdasarkan garis komando. Seluruh wewenang dan kekuasaan berasal dari atas yang kemudian mengatur ke bagian-bagian dan masing-masing bagian tersebut bertanggung jawab penuh kepada setiap atasannya. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
Struktur Organisasi Dinas PUPR Provinsi NTT

Dilihat dari struktur organisasi dapat diuraikan tugas dan tanggung jawab masing-masing seksi terdiri dari:

1. Kepala Kantor

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan di kantor.

2. Sekretaris

- a. Penyusunan rencana kerja sekretariat dan Dinas PUPR
- b. Perumusan kebijakan teknis kesekretariatan
- c. Pelaksanaan urusan Umum
- d. Pelaksanaan urusan Kepegawaian
- e. Pelaksanaan urusan Keuangan
- f. Pelaksanaan urusan Keuangan dan Evaluasi
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas PUPR Provinsi NTT
- h. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat Dinas PUPR Provinsi NTT

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Penyusunan rencana kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan Umum dan Kepegawaian.
- c. Pengelolaan persuratan dan kearsipan.
- d. Pengelolaan perlengkapan, keamanan dan kebersihan
- e. Pelayanan administrasi dan pengelolaan tata usaha kepegawaian

4. Bidang Bina Marga

- a. Menyusun rencana kerja Bidang Bina Marga

- b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pembinaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan jembatan.
  - c. Perencanaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan.
  - d. Pelaksanaan pembangunan, pembinaan, peningkatan, pengawasan dan pemeliharaan jalan dan jembatan.
  - e. Evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Bina Marga
5. Bidang Pembangunan SDA dan Irigasi
- a. Menyusun rencana kerja bidang sumber daya air
  - b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan sumber daya air.
  - c. Perencanaan teknis dan pelaksanaan pembangunan, peningkatan dan rehabilitasi sumber daya air.
  - d. Pembinaan dan pengendalian sumber daya air.
  - e. Evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan pekerjaan Bidang Sumber Daya Air.
6. Bidang Cipta Karya
- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Cipta Karya
  - b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pembinaan pembangunan dan pemeliharaan bangunan gedung dan prasarana dan sarana dasar permukiman.
  - c. Perencanaan, pembangunan dan pemeliharaan bangunan gedung.
  - d. Pelaksanaan, pembinaan, pengawasan pembangunan dan pemeliharaan bangunan gedung dan prasarana dan sarana dasar permukiman.

- e. Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Cipta Karya.

7. Bidang Perumahan dan Permukiman

- a. Penyusunan dan rencana kerja Bidang Perumahan Dan Permukiman.
- b. Perumusan kebijakan fisik pembangunan, pengembangan dan pembinaan perumahan formal dan perumahan swadaya.
- c. Pembangunan, pengembangan dan pembinaan perumahan formal.
- d. Pembangunan, pengembangan dan pembinaan perumahan swadaya.
- e. Pengelolaan data dan informasi perumahan dan permukiman.

Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang PRPIW.

8. Bidang Operasi SDA dan Irigasi

- a. Menyusun rencana kerja Bidang Operasi SDA dan Irigasi.
- b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan SDA dan Irigasi.
- c. Perencanaan teknis dan pelaksanaan pembangunan, peningkatan dan rehabilitasi SDA dan Irigasi.
- d. Pembinaan dan pengendalian SDA dan Irigasi.
- e. Evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan pekerjaan Bidang SDA dan Irigasi.

9. Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

- a. Menyusun rencana kerja bidang.
- b. Penyiapan bahan dan perumusan konsep kebijakan teknis berkenaan dengan perencanaan pembangunan infrastruktur dan pengembangan wilayah sesuai lingkup tugasnya.

- c. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan kebijakan penataan ruang dan membuat dokumen perencanaan tata ruang wilayah (RTRW) Provinsi NTT serta menyusun Kawasan Strategis Provinsi (KSP) dan Pelaksanaan penyiapan bahan dalam rangka penyusunan dokumen rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah dan rencana kerja pemerintah.
- d. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, pembinaan dalam penataan ruang untuk legalisasi produk hukum dan sosialisasi.
- e. Pelaksanaan kegiatan lainnya terkait dengan PRPIW (mengendalikan aturan atau Perda).
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas dan fungsi.

## **4.2 Karakteristik Responden**

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, mempunyai pegawai sebanyak 35 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini, di mana terdiri dari 3 seksi, yaitu: seksi perencanaan dan pemanfaatan tata ruang, seksi pengaturan dan pembinaan penataan ruang, seksi pengendalian dan pengawasan dengan proposisi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

### **4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, disajikan dalam Tabel 4.1:

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin**

| NO            | Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Presentase |
|---------------|---------------|--------------|------------|
| 1.            | Laki-laki     | 23           | 66%        |
| 2.            | Perempuan     | 12           | 34%        |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>35</b>    | <b>100</b> |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Menurut Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase 66% dan perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 34%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas PUPR Provinsi NTT Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah didominasi oleh pegawai laki-laki. Hal ini disebabkan karena tugas-tugas yang ada mengharuskan untuk berkoordinasi dan turun langsung ke Daerah yang semua itu membutuhkan fisik yang lebih kuat.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No            | Umur  | Jumlah orang | Persentase (%) |
|---------------|-------|--------------|----------------|
| 1             | 21-30 | 14           | 40             |
| 2             | 31-40 | 11           | 31             |
| 3             | 41-50 | 10           | 29             |
| <b>Jumlah</b> |       | <b>35</b>    | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Menurut karakteristik umur responden pada Table 4.2, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah didominasi pegawai yang berada pada tingkatan umur 21-30 tahun, yang berarti memiliki semangat kerja dan produktifitas yang tinggi. Hal ini dapat menunjang pekerjaan, yaitu dapat mengoperasikan teknologi yang ada, lebih berinovasi dan juga dapat menunjang pekerjaan bagian koordinasi serta pengawasan ke Daerah

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden menurut lama kerja di Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja**

| No    | Lama Bekerja<br>(Tahun) | Jumlah Orang | Persentase<br>(%) |
|-------|-------------------------|--------------|-------------------|
| 1     | 1 - 5                   | 6            | 17                |
| 2     | 6 - 10                  | 13           | 37                |
| 3     | 11 – 15                 | 7            | 20                |
| 4     | > 15                    | 9            | 26                |
| Total |                         | 35           | 100               |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Menurut Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja lebih dari (6-10) tahun dengan persentase sebesar 37 %. Pegawai

dengan masa kerja 6-10 tahun cukup lama, sehingga memiliki kinerja yang cukup baik dan cenderung lebih ingin bertahan pada posisinya dibanding harus pindah ke bagian lain.

#### 4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan secara rinci diperlihatkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel. 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan**

| No     | Tingkat Pendidikan | Jumlah orang | Persentase (%) |
|--------|--------------------|--------------|----------------|
| 1      | SLTA               | 3            | 9              |
| 2      | D3                 | 4            | 11             |
| 3      | S1                 | 21           | 60             |
| 4      | S2                 | 7            | 20             |
| Jumlah |                    | 35           | 100            |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Sesuai Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 berjumlah 21 orang dengan persentasi 60%. Artinya Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menerima karyawan sangat mengutamakan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi pula pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **4.3 Analisis Data**

### **4.3.1 Analisis Data Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan. Pendekatan yang dapat digunakan dalam melakukan analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi, perhitungan persentase, serta perhitungan rumus panjang kelas untuk menentukan interval kriteria, Sugiyono, (2016 : 207).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi deskriptif tentang variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan juga lingkungan kerja, serta variabel kinerja karyawan. Data hasil tanggapan responden diuraikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui proporsi tanggapan responden pada masing-masing pernyataan yang selanjutnya diakumulasikan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang sedang diteliti.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab hipotesis 1 (satu) Gambaran motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan juga lingkungan kerja, serta variabel kinerja karyawan Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT.

Kriteria analisis deskriptif yang digunakan sebagai acuan pemberi kategori pada distribusi tanggapan responden terhadap berbagai pernyataan. Seperti pada Tabel 3.2.

#### 4.3.1.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian berupa jawaban dari responden mengenai Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

| Item Pernyataan                           | Total Skor | $\bar{X}_{PsP}$ | $\frac{X_{PsP}}{5}$ | $P_{sP}$ | Kategori    |
|-------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------|----------|-------------|
| 1                                         | 157        | 4,48            | 0,89                | 89       | Sangat Baik |
| 2                                         | 147        | 4,20            | 0,84                | 84       | Sangat Baik |
| 3                                         | 159        | 4,54            | 0,90                | 90       | Sangat Baik |
| 4                                         | 160        | 4,57            | 0,91                | 91       | Sangat Baik |
| Rata-rata capaian variabel Motivasi Kerja |            |                 |                     | 88,5     | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.5 menurut masing-masing indikator terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja sebesar 88,5 dengan kategori sangat baik, hal ini dilihat dari tanggapan responden mengenai kondisi motivasi kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai dengan memberikan pekerjaan yang baru, sehingga pegawai termotivasi untuk selalu mencari tahu dan juga berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya apresiasi dari pimpinan juga memberikan nilai lebih kepada pegawai, karena pegawai merasa diperhatikan sehingga pegawai lebih semangat untuk bekerja. Namun peluang untuk lebih maju cukup sulit didapat. Hasil ini mempertegas bahwa persepsi responden tentang motivasi kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan

Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT tergolong sangat baik.

#### 4.3.1.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian berupa jawaban dari responden mengenai Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan**

| Item Pernyataan                                     | Total Skor | $\bar{X}_{PsP}$ | $\frac{X_{PsP}}{5}$ | $P_{sP}$    | Kategori    |
|-----------------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------|-------------|-------------|
| 1                                                   | 95         | 2,71            | 0,54                | 54          | Cukup Baik  |
| 2                                                   | 160        | 4,57            | 0,91                | 91          | Sangat Baik |
| 3                                                   | 157        | 4,48            | 0,89                | 89          | Sangat Baik |
| 4                                                   | 157        | 4,48            | 0,89                | 89          | Sangat Baik |
| 5                                                   | 80         | 2,28            | 0,45                | 45          | Kurang Baik |
| 6                                                   | 159        | 4,54            | 0,90                | 90          | Sangat Baik |
| <b>Rata-rata capaian variabel Gaya Kepemimpinan</b> |            |                 |                     | <b>76,3</b> | Baik        |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.6 menurut masing-masing indikator terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan sebesar 76,3 dengan kategori baik, yang menjelaskan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam memimpin dapat dilihat pada saat tertentu pegawai diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan setelah berkoordinasi dengan pimpinan terhadap suatu masalah yang terjadi dilapangan, selain itu pemimpin juga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dan berdiskusi mengenai pekerjaan serta suasana kerja yang ada.

Namun terkadang keputusan pemimpin tidak dapat diganggu, sekalipun sudah diberikan pertimbangan mengenai kondisi yang ada. Hasil ini membuktikan bahwa persepsi responden tentang gaya kepemimpinan pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT tergolong baik.

#### 4.3.1.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian berupa jawaban dari responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja**

| Item Pernyataan                                  | Total Skor | $\bar{X}_{PsP}$ | $\frac{\sum X_{PsP}}{5}$ | $P_{sP}$    | Kategori    |
|--------------------------------------------------|------------|-----------------|--------------------------|-------------|-------------|
| 1                                                | 150        | 4,28            | 0,85                     | 85          | Sangat Baik |
| 2                                                | 161        | 4,60            | 0,92                     | 92          | Sangat Baik |
| 3                                                | 154        | 4,40            | 0,88                     | 88          | Sangat Baik |
| 4                                                | 155        | 4,42            | 0,88                     | 88          | Sangat Baik |
| 5                                                | 156        | 4,45            | 0,89                     | 89          | Sangat Baik |
| <b>Rata-rata capaian variable Disiplin Kerja</b> |            |                 |                          | <b>88,4</b> | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.7 menurut masing-masing indikator, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pemanfaatan sarana, ketaatan, tanggung jawab dan kehadiran, item pertanyaan ke 2 (dua) memiliki skor paling tinggi, yaitu: 92, dan skor terendah ada pada item pertanyaan pertama, yaitu: 85. Selanjutnya rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 89,8 dengan kategori sangat baik. Karena pegawai

cukup bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya dan juga disiplin dalam pemanfaatan sarana yang ada, namun terdapat beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, juga tingkat absensi yang tidak cukup baik. Namun tanggapan responden yang sangat baik terhadap variabel disiplin kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT. Hasil ini membuktikan bahwa persepsi responden tentang lingkungan kerja pada Bidang Penataan Ruang Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT tergolong sangat baik.

#### 4.3.1.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian berupa jawaban dari responden mengenai Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**HasilTanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

| Item Pernyataan                                    | Total Skor | $\bar{X}PsP$ | $\frac{\bar{X}PsP}{5}$ | $P_{sP}$    | Kategori    |
|----------------------------------------------------|------------|--------------|------------------------|-------------|-------------|
| 1                                                  | 157        | 4,48         | 0,89                   | 89          | Sangat Baik |
| 2                                                  | 161        | 4,60         | 0,92                   | 92          | Sangat Baik |
| 3                                                  | 160        | 4,57         | 0,91                   | 91          | Sangat Baik |
| 4                                                  | 155        | 4,42         | 0,88                   | 88          | Sangat Baik |
| 5                                                  | 156        | 4,45         | 0,89                   | 89          | Sangat Baik |
| 6                                                  | 158        | 4,51         | 0,90                   | 90          | Sangat Baik |
| <b>Rata-rata capaian variable Lingkungan Kerja</b> |            |              |                        | <b>89,8</b> | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.8 menurut masing-masing indikator, terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 89,8. Lingkungan kerja berupa suasana kerja yang ada, cukup nyaman dengan adanya pendingin ruangan pencahayaan yang cukup, bersih dan juga aman. Selanjutnya koordinasi yang terbangun antar rekan kerja juga cukup baik, karena dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, namun untuk indikator fasilitas kerja yang ada kurang memadai karena kurangnya jumlah computer dan juga printer, sehingga pegawai harus menggunakan laptop pribadi untuk bekerja. Hasil ini membuktikan bahwa persepsi responden tentang lingkungan kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur tergolong sangat baik.

#### 4.3.1.5 Deskripsi Variabel Kinerja

Hasil penelitian berupa jawaban dari responden mengenai Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja**

| Item Pernyataan | Total Skor | $\bar{X}_{PsP}$ | $\frac{\bar{X}_{PsP}}{5}$ | $P_{sP}$ | Kategori    |
|-----------------|------------|-----------------|---------------------------|----------|-------------|
| 1               | 156        | 4,45            | 0,89                      | 89       | Sangat Baik |
| 2               | 149        | 4,25            | 0,85                      | 85       | Sangat Baik |
| 3               | 159        | 4,54            | 0,90                      | 90       | Sangat Baik |
| 4               | 155        | 4,42            | 0,88                      | 88       | Sangat Baik |

| Item Pernyataan                                         | Total Skor | $\bar{X}_{PsP}$ | $\frac{\bar{X}_{PsP}}{5}$ | $P_{sP}$    | Kategori    |
|---------------------------------------------------------|------------|-----------------|---------------------------|-------------|-------------|
| 5                                                       | 160        | 4,57            | 0,91                      | 91          | Sangat Baik |
| 6                                                       | 158        | 4,51            | 0,90                      | 90          | Sangat Baik |
| <b>Total rata-rata capaian variabel Kinerja Pegawai</b> |            |                 |                           | <b>88,8</b> | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada Tabel 4.9 menurut masing-masing indikator, yaitu: terlihat bahwa total rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 88,8 dengan kategori sangat baik, dilihat dari ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sangat baik. Hasil ini membuktikan bahwa persepsi responden tentang kinerja kerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT tergolong sangat baik.

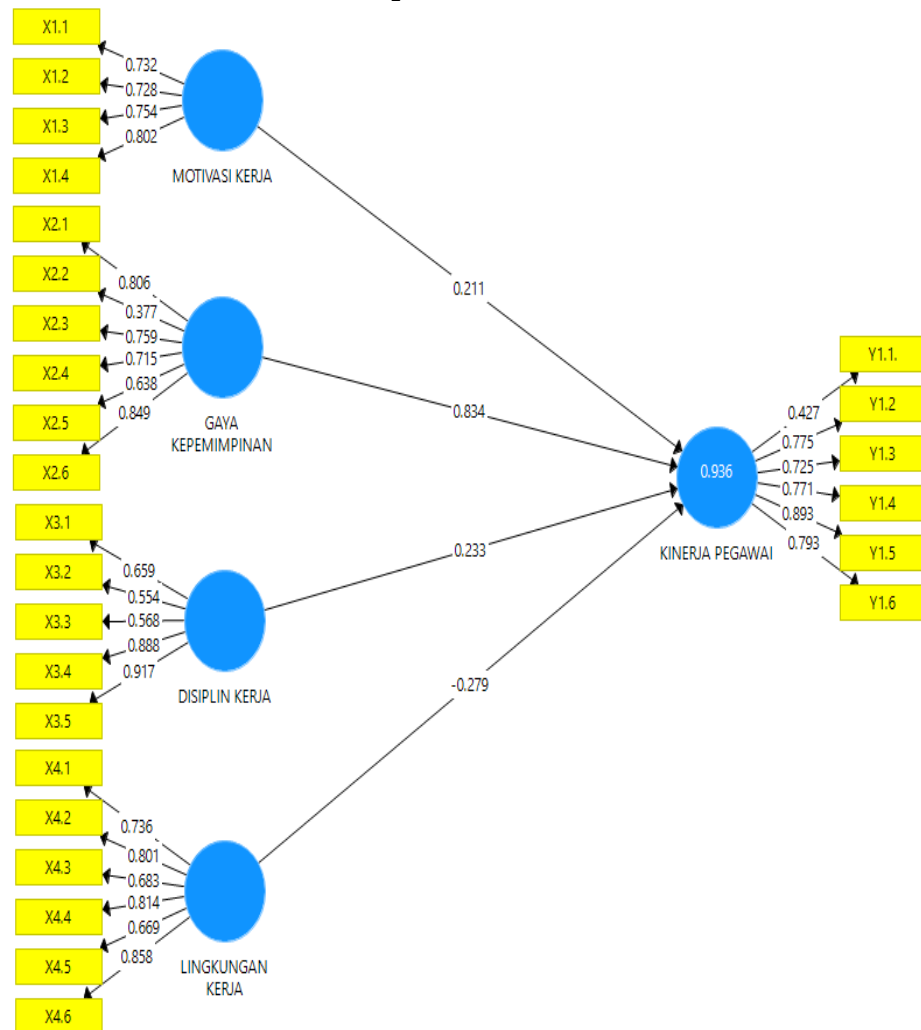
#### 4.3.2 Analisis Statistik Inferensial

##### 1. Evaluasi Model Pengukuran

###### a. *Convergen Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Pada Gambar 4.1 berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur:

**Gambar 4.1**  
**Output SmartPLS**

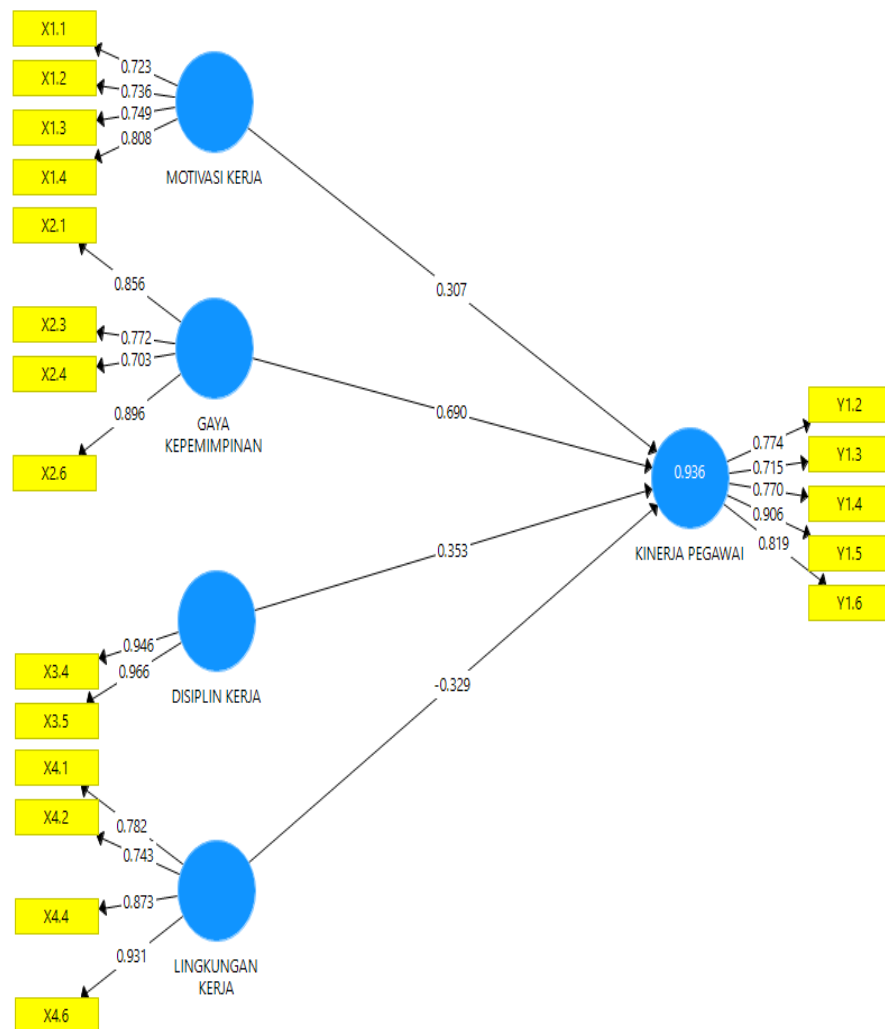


Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0.

Hasil pengolahan data untuk menilai *outer loading* pada Gambar 4.1, menunjukkan terdapat beberapa indikator pada variabel yang diteliti yang mempunyai nilai *outer loading* di bawah 0,7. Dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan memiliki beberapa indikator yang tidak valid, yaitu: indikator gaya kepemimpinan delegatif (X2.2) dan gaya kepemimpinan Otoriter (X2.5). Pada variabel disiplin kerja terdapat 3 indikator yang tidak valid, yaitu: ketepatan waktu (X3.1), pemanfaatan sarana (X3.2), ketaatan (X3.3). selanjutnya pada variabel

lingkungan kerja, terdapat 2 indikator yang tidak valid, yaitu: tersedianya fasilitas kerja (X4.2) dan hubungan rekan kerja (X4.5), selanjutnya kinerja terdapat 1 indikator yang tidak valid, yaitu kualitas (Y1.1). sehingga dapat dikatakan bahwa model ini tidak memenuhi *convergent validity*, sehingga harus dilakukan re- *convergent validity* atau uji outer model ke dua.

**Gambar 4.2**  
**Output SmartPLS**



Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0.

Diagram jalur pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Dari

gambar di atas tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,7. Indikator yang tidak valid dihilangkan, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan lebih lanjut.

#### b. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Pada tabel berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

**Tabel. 4.10**  
***Cross Loading***

|      | DISIPLIN<br>KERJA | GAYA<br>KEPEMIMPINAN | KINERJA<br>PEGAWAI | LINGKUNGAN<br>KERJA | MOTIVASI<br>KERJA |
|------|-------------------|----------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| X1.1 | 0,443             | 0,423                | 0,552              | 0,395               | 0,723             |
| X1.2 | 0,564             | 0,609                | 0,582              | 0,670               | 0,736             |
| X1.3 | 0,488             | 0,504                | 0,701              | 0,346               | 0,749             |
| X1.4 | 0,722             | 0,573                | 0,618              | 0,718               | 0,808             |
| X2.1 | 0,722             | 0,856                | 0,784              | 0,701               | 0,591             |
| X2.3 | 0,745             | 0,772                | 0,774              | 0,710               | 0,594             |
| X2.4 | 0,355             | 0,703                | 0,626              | 0,437               | 0,455             |
| X2.6 | 0,702             | 0,896                | 0,759              | 0,789               | 0,610             |
| X3.4 | 0,946             | 0,673                | 0,715              | 0,754               | 0,585             |
| X3.5 | 0,966             | 0,830                | 0,897              | 0,830               | 0,798             |
| X4.1 | 0,561             | 0,657                | 0,537              | 0,782               | 0,577             |
| X4.2 | 0,696             | 0,703                | 0,683              | 0,743               | 0,553             |
| X4.4 | 0,724             | 0,599                | 0,583              | 0,873               | 0,574             |
| X4.6 | 0,770             | 0,775                | 0,670              | 0,931               | 0,624             |
| Y1.2 | 0,745             | 0,772                | 0,774              | 0,710               | 0,594             |
| Y1.3 | 0,471             | 0,808                | 0,715              | 0,620               | 0,524             |
| Y1.4 | 0,637             | 0,585                | 0,770              | 0,518               | 0,811             |
| Y1.5 | 0,881             | 0,803                | 0,906              | 0,687               | 0,724             |
| Y1.6 | 0,634             | 0,682                | 0,819              | 0,450               | 0,617             |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki *nilai cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan *nilai cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati *nilai cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat *nilai average variant extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

**Tabel 4.11**  
**Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

|                   | Cronbach's Alpha | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| DISIPLIN KERJA    | 0,907            | 0,955                 | 0,914                             |
| GAYA KEPEMIMPINAN | 0,822            | 0,883                 | 0,656                             |
| KINERJA PEGAWAI   | 0,857            | 0,898                 | 0,639                             |
| LINGKUNGAN KERJA  | 0,853            | 0,902                 | 0,698                             |
| MOTIVASI KERJA    | 0,748            | 0,841                 | 0,570                             |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,7$ . Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Uji realibilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian  $> 0,6$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha* dan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas baik.

#### **4.3.3 Evaluasi Inner Model**

Setelah melakukan evaluasi *measurement outer model* atau model pengukuran, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural atau *inner model* yang dilakukan melihat nilai *R-Squares* pada variabel endogen (terikat). Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai

pengaruh yang sebenarnya atau *substantive* (Ghonzali, 2015:78).

### 1. *R-Square*

Chin (1998) mengatakan, hasil untuk *R-Squares* sebesar 0,67 menunjukkan model kuat, *R-Squares* sebesar 0,33 menunjukkan model moderet, dan *R-Squares* 0,19 menunjukkan model lemah. Selanjutnya untuk hasil *R-Squares* bisa dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Niai *R-Squares***

|                        | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>KINERJA PEGAWAI</b> | 0,936           | 0,928                    |

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0, 2021

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa *R-Squares* untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,936 dan termaksud kategori tinggi. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 93,6% dan sisanya sebesar 6,4% dijelaskan oleh variabel di luar model ini.

### 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi *r-square*, koefiisen parameter dan *t*-statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak, yaitu dengan melihat nilai signifikan antar kontrak, *t*-statistik, dan *p-values*. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah *t*-statistik >

2,042 dengan tingkat signifikan *p-value* 0,05. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Uji Hipotesis**

|                                                | Sampel Asli (O) | Standar Deviasi (STDEV) | t Statistik (  O/STDEV  ) | P Values     |
|------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| <b>DISIPLIN KERJA -&gt; KINERJA PEGAWAI</b>    | 0,353           | 0,121                   | 2,920                     | <b>0,004</b> |
| <b>GAYA KEPEMIMPINAN -&gt; KINERJA PEGAWAI</b> | 0,690           | 0,126                   | 5,471                     | <b>0,000</b> |
| <b>LINGKUNGAN KERJA -&gt; KINERJA PEGAWAI</b>  | 0,329           | 0,138                   | 2,381                     | <b>0,018</b> |
| <b>MOTIVASI KERJA -&gt; KINERJA PEGAWAI</b>    | 0,307           | 0,073                   | 4,217                     | <b>0,000</b> |

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 3.0.

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian dari analisis *SemPLS* adalah sebagai berikut:

- a. Pengujian Hipotesis 2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,307 dengan nilai t-statistik 4,217 > 2,042 dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke dua diterima.

- b. Pengujian Hipotesis 3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diketahui

memiliki nilai koefisien sebesar 0.690 dengan nilai t-statistik 5.471 > 2,042 dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima.

- c. Pengujian Hipotesis 4: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.353 dengan nilai t-statistik  $2.920 < 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.004 > 0.05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima.

- d. Pengujian Hipotesis 5: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.329 dengan nilai t-statistik  $2.381 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.018 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke lima diterima.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta satu

variabel terikat yaitu kinerja karyawan Pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT. Responden dalam penelitian ini menggunakan populasi yang berjumlah 35 pegawai, dengan karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja pada Bidang PRPIW.

#### **4.4.1 Gambaran Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT**

Pengujian hipotesis pertama, yaitu dengan menggunakan formula Levis untuk mengetahui persepsi responden terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata capaian variabel motivasi kerja 88,5 dikategorikan sangat baik, gaya kepemimpinan 76,3 masuk dalam kategori baik, disiplin kerja 88,4, lingkungan kerja 89,9 , serta variabel terikat yaitu kinerja memiliki capaian rata-rata 89,8 yang berarti sangat baik.

Namun berdasarkan observasi dan juga wawancara yang dilakukan pada pimpinan dan pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, diketahui bahwa kondisi yang ada belum sepenuhnya baik, yaitu: tidak adanya kesesuaian antara target dan juga realisasi tugas pokok Tahun Anggaran 2019 dan 2020, begitu juga dengan tingkat absensi yang cenderung rendah, dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.3. Sehingga tidak adanya kesesuaian antara tanggapan responden dan kondisi sebenarnya.

#### **4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT.**

Pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu faktor penting yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Sutrisno (2009:109). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,307 dengan nilai t-statistik  $4,217 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ .

Tanggapan dari responden mengenai kondisi motivasi kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT sangat baik, pemimpin selalu memberikan motivasi kepada pegawai dengan memberikan pekerjaan yang baru, sehingga pegawai termotivasi untuk selalu mencari tahu dan juga berinovasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya apresiasi dari pimpinan juga memberikan nilai lebih kepada pegawai, karena pegawai merasa diperhatikan sehingga pegawai lebih semangat untuk bekerja. Namun peluang untuk lebih maju cukup sulit didapat. Tanggapan responden yang sangat baik berbeda dengan hasil observasi, yang menyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang masih rendah pada Bidang PRPIW.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dan kondisi yang ada, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang

Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang dilakukan Sulistianingrum, dkk (2015), serta penelitian terdahulu dari Pravitasari, dkk (2017) dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar”, yang menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang ada, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

#### **4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT salah satunya, ialah gaya kepemimpinan. Kartono (2002:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan tingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.690 dengan nilai t-statistik  $5.471 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ .

Tanggapan dari responden mengenai kondisi gaya kepemimpinan

pada Bidang PRPIW Dinas PUPR Provinsi NTT baik. Pada saat tertentu pegawai diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan setelah berkoordinasi dengan pimpinan terhadap suatu masalah yang terjadi dilapangan, selain itu pemimpin juga dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dan berdiskusi mengenai pekerjaan serta suasana kerja yang ada. Namun terkadang keputusan pemimpin tidak dapat diganggu, sekalipun sudah diberikan pertimbangan mengenai kondisi yang ada.

Namun tanggapan responden yang baik berbeda dengan hasil observasi, yang menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang membuat pegawai merasa malu dan tertekan. Dari hasil wawancara dan juga hasil dari kuesioner, dapat dilihat bahwa kecenderungan pegawai mengenai gaya kepemimpinan yang diinginkan ialah memiliki pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan ruang terhadap pegawai untuk mengambil keputusan, tidak menegur langsung pegawai di depan pegawai lainnya ketika berbuat salah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dan kondisi yang ada, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang PRPIW Dinas PUPR Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan Rompas, dkk (2018), serta penelitian terdahulu dari Kartika dan Hinandar (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada SD Negeri Jatisari II Kota Bekasi ”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT, ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.353 dengan nilai t-statistik  $2.920 < 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.004 > 0.05$ .

Tanggapan dari responden mengenai kondisi disiplin kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT cukup baik. Karena pegawai cukup bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya dan juga disiplin dalam pemanfaatan sarana yang ada, namun terdapat beberapa pekerjaan yang tidak diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, juga tingkat absensi yang tidak cukup baik. Namun tanggapan responden yang sangat baik terhadap variabel disiplin kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT berbeda dengan hasil observasi, yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang cukup rendah.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dan kondisi yang ada, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR

Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim (2015), serta penelitian terdahulu dari Wanasaputra dan Dewi (2017) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan”, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT**

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang PRPIW Dinas PUPR Provinsi NTT, ialah lingkungan kerja. Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawati, dkk (2014:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis. Hasil uji hipotesis, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.329 dengan nilai t-statistik  $2.381 > 2,042$  dan tingkat signifikan  $0.018 < 0.05$ .

Tanggapan dari responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT sangat baik. Lingkungan kerja berupa suasana kerja yang ada, cukup nyaman dengan adanya pendingin ruangan pencahayaan yang

cukup, bersih dan juga aman. Selanjutnya koordinasi yang terbangun antar rekan kerja juga cukup baik, karena dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, namun untuk indikator fasilitas kerja yang ada kurang memadai karena kurangnya jumlah computer dan juga printer, sehingga pegawai harus menggunakan laptop pribadi untuk bekerja. Namun hal ini berbeda dengan kenyataan yang ada, hasil observasi yang dilakukan pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT, menunjukkan bahwa adanya kondisi yang belum kondusif karena adanya ketimpangan social sesama pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dan kondisi yang ada, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Penataan Ruang dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Dinas PUPR Provinsi NTT. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh oleh Yuliantari dan Prasasti,(2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.