

# FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN (DKP) KOTA SAMARINDA

WAHYUDI RIZAL, LCA ROBIN JONATHAN, ELFREDA APLONIA LAU  
11.11.1001.3443.292

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.  
Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234, Indonesia.  
E-mail: wahyudirizal@untag-smd.ac.id

## ABSTRACT

WAHYUDI RIZAL, "Factors Influencing Employee Performance Against and Sanitation Department (DKP) Samarinda City", led by Mr. LCA.Robin Jonathan, as a mentor I, and Mrs. Elfreda a.Lau, as a mentor II. The purpose of this study was to determine the influence of Style Leadership, Education and Training, and Work Discipline motovasi on employee performance and Sanitation Department (DKP) Samarinda. Model analysis used to prove the hypothesis is multiple linear regression analysis model with the number of respondents 58 employees on Factors Influencing Employee Performance Against and Sanitation Department (DKP) Samarinda.

Statistical analysis showed regression coefficient of variable-free variable, namely Leadership Style (X1) = 0.100, Education and Training (X2) = 0.036, Working Environment (X3) = - 0.204, work motivation (X4) = 0.148 and the Discipline of Work (X5) = 0.744 and -1.077 of the constants of this value gerganda linear regression equation is:

$$Y = 0.358 + 0,1X1 + 0,347X2 + (- 0,204X3 + 0,148X4 + 0,744X5)$$

From the results obtained by analysis of the correlation coefficient R of 0.707, which means jointly variable Leadership Style (X1), Education and Training (X2), Working Environment (X3), work motivation (X4) and Work Discipline (X5) have a relationship strong on the performance of employees at the Department of Hygiene and (DKP) Samarinda.

It is shown from the results of the determinant coefficient (R2) of 0.562, which means that the performance of employees at the Department of Hygiene and (DKP) Samarinda, influenced by variable Leadership Style (X1), Education and Training (X2), Working Environment (X3), Work Motivation (X4) and Work Discipline (X5).

The results of this study indicate that all independent variables simultaneously have a significant influence on the performance of employees at the Department of Hygiene and (DKP) Samarinda., Style Pepemimpinan insignificant because less effect on performance, education and training have a significant effect because it plays an important role, Work Environment is not significant because it does not affect performance, motivation is not significant because it is less contributes to performance, while the Work Discipline signifikan effect on performance due to increases in employee performance and Sanitation Department (DKP) Samarinda

**Keywords: Styles of Leadership, Education and Training, Work Environment, Work Motivation and Discipline Work on Performance**

## I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda tidak seluruhnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adakalanya Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan

(DKP) Kota Samarinda terbelengkalai diakibatkan karena adanya pegawai sering tidak masuk kerja, atau berada diluar kantor pada jam dinas. Hal ini tentunya dapat menurunkan tingkat Kinerja Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda secara

keseluruhan, di mana hal ini harus diperhatikan Kepala Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda sebagai pimpinan tertinggi. Indikasi tersebut dapat uraikan dan diidentifikasi dapat menghambat proses pelayanan kepada masyarakat dan yang perlu menjadi perhatian khusus yang nantinya akan menghambat kinerja pegawai, adalah sebagai berikut :

Masalah kerjasama, artinya bahwa pegawai tidak bersedia bekerjasama (bersifat individual), tidak adanya inisiatif dan kreativitas yang rendah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Masalah disiplin, yaitu pegawai sering terlambat, tidak masuk kerja, tidak mentaati jam kerja yang telah ditentukan, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan tidak mematuhi perintah atasan, terbukti dengan masih adanya pegawai yang berkeliaran di luar kantor pada saat jam kerja.

Ketidaktepatan / tidak efektifnya penggunaan metode atau sistem yang berlaku, yaitu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak menggunakan cara-cara kerja yang telah ditentukan, sehingga tidak adanya keserasian, ketelitian dan kerja sama, sehingga penyelesaian pekerjaan terkesan lambat, padahal mereka mempunyai waktu luang.

Melihat fenomena tersebut, kepemimpinan Kepala Dinas diharapkan mampu mengarahkan dan menggerakkan pegawainya untuk berpartisipasi secara aktif dan positif dalam proses pencapaian kinerja yang tinggi. Hal ini dapat ditandai pelayanan yang baik terhadap masyarakat, namun terkadang Kepala Dinas juga lebih menekankan orientasi pada pekerjaan dan kurang memperhatikan terhadap keadaan pegawainya. Hal ini mengakibatkan hubungan yang kurang serasi antara Kepala Kantor dengan pegawainya. Kepala Dinas selaku pimpinan harus menerapkan teknik atau gaya kepemimpinan yang tepat

agar pegawai lebih produktif dalam melaksanakan perintah, sehingga apa yang menjadi tuntutan Kepala Dinas dalam penyelesaian tugas secara tepat dan berkualitas dapat dipenuhi oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab dan tanpa ada rasa paksaan.

Setiap masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas hal ini merupakan isyarat yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam pengunggulannya, sehingga akibat dari penurunannya kinerja dapat diantisipasi dan tidak meluas kepada kinerja yang lainnya.

## **II. DASAR TEORI**

Menurut Hasibuan (2000 : 10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Mangkunegara (2001 : 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut : “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbin (2006 : 432) gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai sasaran, sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal seperti disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi.

Soejidno (2005 : 28) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektualnya dan kepribadian manusia.

Menurut (Nitisemito, 2002 : 183). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2002 : 305) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tertentu.

Robbin (2006 : 214) bahwa didalam diri manusia terdapat lima (5) jenjang atau lima tingkatan kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Psikologis (*basic needs*) antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan);
2. Kebutuhan terhadap rasa aman (*security needs*), antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap fisik dan non fisik;
3. Kebutuhan social (*social needs*), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan;

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor pengorbanan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian;
5. Kebutuhan perwujudan diri (*Actualization needs*), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

### III. METODE PENELITIAN

#### Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Pendidikan dan Pelatihan
- X3 = Lingkungan Kerja
- X4 = Motivasi
- X5 = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b1b2b3b4b5 = Koefisien regresi
- e = Faktor Pengganggu

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh variabel independent terhadap dependent

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.306	.35814

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, gaya\_kepemimpinan, pendidikan\_dan\_pelatihan, motivasi\_kerja, lingkungan\_kerja

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,606 yang berarti menunjukkan hubungan yang kuat atau keeratan hubungan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 0,606 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0.367 artinya variasi yang

terjadi terhadap kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>5</sub>) sebesar 36,7 % sedangkan sisanya 63,3% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk penelitian ini. Hasil analisis regresi berganda secara partial memperlihatkan bahwa hubungan antara

maasing-masing variabel yang diteliti dari tabel koefisien yang disajikan seperti

berikut :

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.358	.686		.521	.604
gaya_kepemimpinan	.100	.152	.095	.662	.511
pendidikan_dan_pelatihan	.347	.112	.160	3.311	.036
lingkungan_kerja	-.204	.197	-.157	-1.038	.304
motivasi_kerja	.148	.210	.088	.706	.484
disiplin_kerja	.744	.161	.547	4.626	.000

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja sebesar +0.100, Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja sebesar +0.347, Lingkungan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja sebesar -0.204, motivasi (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja sebesar +0.148, disiplin (X<sub>5</sub>) terhadap kinerja sebesar +0.744 dan konstanta sebesar 0.358.

Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel-variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>4</sub>) dan disiplin (X<sub>5</sub>) mempunyai kontribusi yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan berdampak negative terhadap kinerja pegawai.

Keadaan ini menggambarkan bahwa setiap perubahan variabel independent yang dimasukkan model menyebabkan perubahan nilai positif maupun negative terhadap variabel dependent. Berdasarkan koefisien regresi tersebut hubungan fungsional masing-masing variabel independent dari gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>),

Motivasi kerja (X<sub>4</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>5</sub>) terhadap dependent variabel kinerja pegawai dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut :

$$Y = 0.358 + 0.1 X_1 + 0.347 X_2 + (- 0.204) X_3 + 0.148 X_4 + 0.744 X_5$$

Hasil analisis koefisien Beta juga memperlihatkan bahwa standardized koefisien beta variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi kerja (X<sub>4</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>5</sub>) memperlihatkan tanda yang sama. Dari kelima variabel yang bertanda negative juga terjadi pada lingkungan kerja, sedangkan Pendidikan dan pelatihan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), Motivasi kerja (X<sub>4</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>5</sub>) bertanda positif. Dan dari kelima variabel yang memperlihatkan nilai koefisien beta terbesar adalah disiplin kerja pegawai, jika dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Dengan demikian, untuk menjawab permasalahan kedua bahwa variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda.

Hubungan secara partial dari masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Korelasi variabel gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, Lingkungan, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai

		Kinerja	Gaya kepemimpinan	Pendidikan	Lingkungan	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.170	.562	.161	.206	.577
	Gaya kepemimpinan	.170	1.000	.226	.601	.417	.177
	Pendidikan dan pelatihan	.562	.226	1.000	.398	.072	.248
	Lingkungan	.161	.601	.398	1.000	.379	.300
	Motivasi	.206	.417	.072	.379	1.000	.230
	Disiplin	.577	.177	.248	.300	.230	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja	.	.201	.047	.226	.121	.000
	Gaya kepemimpinan	.201	.	.088	.000	.001	.185
	Pendidikan dan pelatihan	.047	.088	.	.002	.592	.060
	Lingkungan	.226	.000	.002	.	.003	.022
	Motivasi	.121	.001	.592	.003	.	.082
	Disiplin	.000	.185	.060	.022	.082	.
N	Kinerja	58	58	58	58	58	58
	Gaya kepemimpinan	58	58	58	58	58	58
	Pendidikan dan pelatihan	58	58	58	58	58	58
	Lingkungan	58	58	58	58	58	58
	Motivasi	58	58	58	58	58	58
	Disiplin	58	58	58	58	58	58

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hubungan atau korelasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ( $r_{X1Y}$ ) sebesar 0.170
- b. Hubungan atau korelasi variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai ( $r_{X2Y}$ ) adalah sebesar 0.562
- c. Hubungan atau korelasi variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai ( $r_{X3Y}$ ) adalah sebesar 0.161
- d. Hubungan atau korelasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ( $r_{X4Y}$ ) adalah sebesar 0.206
- e. Hubungan atau korelasi variabel disiplin terhadap kinerja pegawai ( $r_{X5Y}$ ) adalah sebesar 0.577

Dari kelima variabel yang mempunyai nilai korelasi yang cukup kuat adalah variabel pendidikan dan pelatihan , dan disiplin kerja yaitu sebesar 0.562 dan 0.577, yang berarti memperlihatkan adanya yang cukup erat antara variabel disiplin, variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

1) Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis ini dilakukan dengan uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ), dan disiplin kerja ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disajikan secara berikut

## Hasil uji hipotesis pertama

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.866	5	.773	6.028	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.670	52	.128		
	Total	10.535	57			

a. Predictors: (Constant), disiplin\_kerja, gaya\_kepemimpinan, pendidikan\_dan\_pelatihan, motivasi\_kerja, lingkungan\_kerja

b. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

Berdasarkan tabel output uji Anova memperlihatkan bahwa nilai F sebesar 6.028 dan pada df (5:52) dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

Denominator (baris) = jumlah data – jumlah variabel -1

$$= 58 - 5 - 1$$

$$= 52$$

Numerator (kolom) = jumlah variabel = 5

Sehingga pada tabel F menunjukkan nilai sebesar 2.38 maka nilai F hitung terbukti lebih besar dari F tabel. Demikian juga jika dilihat dari signifikansi atau probabilitasnya adalah 0.000 lebih kecil dengan taraf signifikansi (alpha) 0.05, sehingga hasil pengujian F

variabel	Nilai t hitung	Nilai T tabel Df (n-k;0.05)	Nilai signifikansi (probabilitas)	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0.662	2.0	0.511	Tidak signifikan
Pendidikan dan pelatihan	3.311	2.0	0.036	Signifikan
Lingkungan	-1.038	2.0	0.304	Tidak signifikan
Motivasi	0.706	2.0	0.484	Tidak signifikan
Disiplin kerja	4.626	2.0	0.000	signifikan

Sumber : lampiran Output SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Pendidikan dan pelatihan sebesar 3.311 dan disiplin kerja sebesar 4.626 menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.0 dan pada tingkat alpha 0.05 nilai probabilitas atau signifikansi dari variabel pendidikan dan pelatihan sebesar 0.036 dan disiplin kerja sebesar 0.000 menunjukkan nilai signifikansi

dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dengan kata lain hiptesis pertama diterima yang berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Pendidikan dan pelatihan ( $X_2$ ), Lingkungan ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ), dan disiplin kerja ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengujian hipotesis kedua

Pada hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai t dan signifikansi masing-masing variabel yang secara rinci dapat disajikan seperti berikut :

### Hasil Uji hipotesis kedua

lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara partial variabel pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.662, lingkungan sebesar -1.038 dan motivasi sebesar 0.706 menghasilkan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2.0 maka secara partial variabel gaya kepemimpinan, lingkungan dan motivasi berpengaruh

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kelima variabel yang diuji memperlihatkan bahwa tingkat probabilitas atau signifikansi terkecil terjadi pada variabel disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, yang berarti hipotesis kedua diterima bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda adalah disiplin kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Samarinda.

### Saran

1. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja, tetapi masih belum maksimal. Oleh karena itu penegakan aturan disiplin masih perlu ditingkatkan agar pegawai semakin faham dan patuh terhadap aturan kerja.
2. Peningkatan lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat mempengaruhi pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, oleh sebab itu perlu peningkatan lingkungan kerja yang mampu menimbulkan motivasi pegawai dengan menciptakan hubungan yang kondusif antara pegawai yang terkait dengan pekerjaan pegawai.
3. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel yang diteliti sebesar 36,7 %

oleh sebab itu perlu peningkatan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lainnya seperti pengawasan dan budaya kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. Melayu 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu A Anwar, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung PT. Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S 2002, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia) cetakan IX, edisi ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Stephen P Robbins 2006, *Pengantar Manajemen*, Gramedia Jakarta.
- Soejidno Irmin, 2005 *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*, PT Seyma Media Indonesia