

**PENGARUH KUALITAS PEGAWAI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA KANTOR DINAS TATA RUANG  
KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Oleh : Paisal dan Sudiyarti

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

---

**ABSTRACT**

*To know whether the quality of civil employees have positive and significant impact on the achievements of the work Dinas Pengendalian Lahan dan tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. The data collected through the questioner by 40 respondents servants of Dinas Pengendalian lahan Dan tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. The data collected were analyzed by simple Linear Regression tests using the program SPSS for windows.*

*Data analysis results show that the quality of government employees have positive and significant impact on the achievements of the work in Dinas Pengendalian Lahan Dan tata Ruang Kabupaten Kutai Timur, after known  $R$  count  $0,604 > R$  table of  $0,312$ , and the value of the significance of  $0.000$  smaller than  $0.05$ .*

*The value of  $R$  Square of  $36.5$  percent, it means that the quality of the employees could affect the achievements of Work of Dinas Pengendalian Lahan dan tata Ruang Kabupaten Kutai Timur  $36.5$  percent, while the remaining  $63.5$  percent influenced by other variables which are not examined in this research.*

---

**Keywords: Employees Quality, Work Achievement**

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan kunci seluruh kegiatan operasional organisasi sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan organisasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas pemerintahan, maka diperlukan SDM dalam hal ini aparat-aparat pelaksana yang mampu menjabarkan ke dalam aktivitas sehari-hari, aparat negara yang dimaksud adalah warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pegawai negeri.

Peningkatan mutu pegawai negeri sebagai salah satu sumberdaya merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumber daya yang dimiliki pegawai negeri dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatkan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan potensi pegawai itu sendiri.

Sebagai upaya pengembangan potensi Pegawai diharapkan dapat memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara produktif, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Suatu fakta keyakinan moral bahwa faktor sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan satu-satunya sumber daya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam setiap bentuk organisasi. Untuk itu sangat penting diketahui potensi-potensi tersebut sehingga bisa didekati dan dikembangkan sebagaimana mestinya agar manusia dapat memainkan peran eksistensial dan fungsinya dalam menggerakkan organisasi. Namun implementasinya merupakan permasalahan yang tidak mudah. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Barthos (1999:5) bahwa masalah sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan pokok yang musti dihadapi negara-negara berkembang seperti Indonesia.

Pegawai pada hakekatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi sekaligus merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spiritual yang mempunyai kaitan erat dengan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai. Aparatur pemerintah mempunyai tanggung jawab yang besar di dalam keberhasilan pembangunan, oleh sebab itu program-program peningkatan kualitas kemampuan aparatur harus selalu ditingkatkan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal di dalam menjalankan program-program pembangunan. Kualitas aparat yang rendah di daerah menjadi faktor penghambat di dalam proses pembangunan di daerah khususnya dalam merealisasikan beban tanggung jawab yang lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan di daerah.

## **B. Permasalahan**

Apakah Kualitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur?.

### C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah kualitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur?.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verifikatif (causalitas) kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan data kuantitatif terhadap 40 orang responden.

Data yang dianalisis adalah data kuantitatif, yaitu analisis data dengan menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows. Nilai yang akan dicari dari uji regresi untuk menguji kebenaran hipotesis adalah nilai R, nilai R Square dan nilai signifikansi.

Nilai R untuk mengetahui ada pengaruh dan mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif. Nilai R Square untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap perubahan variabel Y. Nilai Signifikansi untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan dan mendeskripsikan data dalam bentuk tabel yang memuat frekuensi dan persentase data, dan Jumlah jawaban. Penyajian data dalam tabel dan deskripsinya untuk memudahkan memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan data menjadi frekuensi, persentase dan Jumlah Jawaban dengan menggunakan program SPSS for Windows.

Dari rata-rata yang sudah diketahui kemudian diinterpretasikan dengan acuan berikut :

Kategori Jawaban	Jumlah Jawaban Responden		
	Item Pertanyaan	Indikator	Variabel
A. Sangat baik	168 - 200	336 - 400	1008 - 1200
B. Baik	136 - 167	272 - 336	816 - 1007
C. Cukup Baik	104 - 135	208 - 271	624 - 815
D. Kurang Baik	72 - 103	144 - 207	431 - 623
E. Tidak baik	40 - 71	80 - 143	240 - 431

Ket : Dihitung berdasarkan range 5 terhadap jumlah jawaban responden

Data yang akan disajikan berikut adalah data variabel X Kualitas Pegawai (variabel Independen/Bebas/Pengaruh) dan data variabel Y Prestasi Kerja Pegawai (variabel Dependen/Terikat/ Terpengaruh).

### A. Kualitas Pegawai

Variabel Kualitas Pegawai diukur dengan tiga indikator, yaitu: Pengetahuan terhadap Pekerjaan, Kemampuan terhadap Pekerjaan dan Sifat Pegawai dalam Bekerja. Berdasarkan jumlah jawaban responden ketiga indikator tersebut diperoleh jumlah jawaban terhadap variabel Kualitas Pegawai sebesar 840, berarti Kualitas Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur hanya dinilai **Baik**.

#### 1. Pengetahuan terhadap Pekerjaan

Indikator Pengetahuan terhadap Pekerjaan diukur dengan dua pertanyaan, yaitu pertanyaan a1 Pemahaman terhadap Pekerjaan dan pertanyaan a2 Penguasaan terhadap Pekerjaan. Berdasarkan jumlah jawaban responden kedua pertanyaan tersebut diperoleh jumlah jawaban responden sebesar 289 berarti Pengetahuan Pegawai terhadap Pekerjaan pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur hanya dinilai **Baik**.

Tabel 4.1 Pengetahuan Pegawai terhadap Pekerjaan pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
a1. Pemahaman terhadap Pekerjaan	2 (5,0%)	18 (45,0%)	20 (50,0%)	-	-	40 (100%)	142
a2. Penguasaan terhadap Pekerjaan	3 (7,5%)	21 (52,0%)	16 (40,0%)	-	-	40 (100%)	147
Jumlah Jawaban terhadap indikator							289

Sumber : Hasil Kuisisioner,

Pada tabel 4.1 di atas tentang pertanyaan a1 Pemahaman terhadap pekerjaan diketahui bahwa Sebesar 5,0 persen responden menjawab Sangat Baik, 45,5 persen menjawab Baik, dan 50,5 persen menjawab Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden terhadap pertanyaan a1 sebesar 142 berarti pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

Pertanyaan a2 tentang Penguasaan terhadap pekerjaan diketahui bahwa sebesar 7,5 persen responden menjawab Sangat Baik, 52,0 pesen

menjawab Baik, dan 40,0 persen responden Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden terhadap pertanyaan a2 sebesar 147 berarti Penguasaan pegawai terhadap pekerjaannya pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

## 2. Kemampuan terhadap Pekerjaan

Indikator Kemampuan terhadap Pekerjaan diukur dengan dua pertanyaan, yaitu pertanyaan a3 Kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan a4 kemampuan menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan jumlah jawaban responden terhadap kedua pertanyaan tersebut diperoleh jumlah jawaban responden terhadap indikator Kemampuan terhadap Pekerjaan sebesar 276 berarti Kemampuan Pegawai terhadap Pekerjaannya pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur termasuk **Baik**.

Pada tabel 4.2 tentang pertanyaan a3 Kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik diketahui bahwa terdapat 15,0 persen responden yang menjawab Sangat Baik, 27,5 persen responden yang menjawab Baik, 50,0 persen responden menjawab Cukup Baik dan 7,5 persen yang menjawab Kurang Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden terhadap pertanyaan a3 sebesar 140 berarti Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. termasuk **Baik**.

Tabel 4.2 Kemampuan Pegawai terhadap Pekerjaan pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur.

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
a3. Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik	6 (15,0%)	11 (27,5%)	20 (50,0%)	3 (7,5%)	-	40 (100%)	140
a4. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	1 (2,5%)	17 (42,5%)	19 (47,5%)	3 (7,5%)	-	40 (100%)	136
Jumlah Jawaban terhadap indikator							276

Sumber : Diolah dari Data Base Hasil Kuisisioner

Pertanyaan a4 tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diketahui bahwa terdapat 2,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 42,5 persen responden menilai Baik, sebanyak 47,5 persen responden yang menilai Cukup Baik dan sebanyak 7,5 persen responden menilai Kurang Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan a4 sebesar 136 berarti Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur termasuk **Baik**.

### 3. Sifat Pegawai dalam Bekerja

Indikator Sifat Pegawai dalam Bekerja diukur dengan dua item pertanyaan, yaitu a5 Tanggung Jawab Pegawai terhadap Pekerjaan dan a6 Kejujuran Pegawai dalam Bekerja. Dari item pertanyaan tersebut diketahui jumlah jawaban responden terhadap indikator Sifat Pegawai dalam Bekerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur sebesar 275 atau masuk kategori **Baik**.

Tabel 4.3 Sifat Pegawai dalam Bekerja Pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
a5. Tanggung Jawab terhdp Pekerjaan	2 (5,0%)	21 (52,5%)	17 (42,5%)	-	-	40 (100%)	145
a6. Kejujuran dalam Bekerja	3 (7,5%)	9 (22,5%)	23 (57,5%)	5 (12,5%)	-	40 (100%)	130
Jumlah Jawaban terhadap indikator							275

Sumber : Diolah dari Data Base Hasil Kuisisioner

Pada tabel 4.3 tentang pertanyaan a5 Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan diketahui bahwa terdapat 5,0 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 52,5 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 42,5 persen responden yang menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan a5 sebesar 145 berarti Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur termasuk **Baik**.

Pertanyaan a6 tentang Kejujuran pegawai dalam bekerja diketahui bahwa terdapat 7,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 22,5 persen responden menilai Baik, sebanyak 57,5 persen responden yang menilai Cukup Baik dan sebanyak 12,5 persen responden

menilai Kurang Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan a6 sebesar. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden pertanyaan a6 sebesar 130 berarti Kejujuran pegawai dalam bekerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur.

## B. Prestasi Kerja

Prestasi kerja Pegawai diukur dengan tiga indikator yaitu : Pencapaian Hasil Kerja, Pengembangan Hasil Kerja, dan Sikap Kerja Pegawai. Jumlah jawaban responden terhadap ketiga indikator tersebut sebesar 949. Ini berarti prestasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

### 1. Pencapaian Hasil Kerja

Indikator Pencapaian Hasil Kerja Pegawai diukur dengan dua item pertanyaan, yaitu b1 kualitas hasil kerja dan b2 kuantitas hasil kerja. Dari kedua item pertanyaan tersebut diketahui jumlah jawaban responden terhadap indikator Pencapaian Hasil Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur sebesar 306 atau masuk kategori **Baik**.

Tabel 4.4 di bawah tentang item pertanyaan b1 kualitas hasil kerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat 27,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 67,5 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 5,0 persen responden yang menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan b1 sebesar 169 berarti Kualitas Hasil Kerja Pegawai masuk kategori **Sangat Baik**.

Tabel 4.4 Pencapaian Hasil Kerja Pegawai Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
b1. Kualitas Kerja	11 (27,5%)	27 (67,5%)	2 (5,0%)	-	-	40 (100%)	169
b2. Kuantitas Kerja	1 (2,5%)	15 (37,5%)	24 (60,0%)	-	-	40 (100%)	137
Jumlah Jawaban terhadap indikator							306

Sumber : Diolah dari Data Base Hasil Kuisisioner

Item pertanyaan b2 Kuantitas hasil kerja pegawai menunjukkan bahwaterdapat 2,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 37,5 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 60,0 persen responden yang menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan b2 sebesar 137 berarti Kuantitas Ha Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur Kerja Pegawai pada Kantor masuk kategori *Baik*.

## 2. Pengembangan Hasil Kerja

Indikator Pengembangan Hasil Kerja Pegawai diukur dengan dua item pertanyaan, yaitu b3 Kreativitas kerja Pegawai dan b4 Tingkat Inisiatif kerja pegawai. Dari item pertanyaan tersebut diketahui Jumlah jawaban responden terhadap indikator Pengembangan Hasil Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur sebesar 326 atau masuk kategori *Baik*.

Tabel 4.5 Pengembangan Hasil Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
b3. Kreativitas Kerja Pegawai	11 (27,5%)	24 (60,0%)	5 (12,5%)	-	-	40 (100%)	166
b4. Inisiatif Kerja Pegawai	11 (27,5%)	20 (50,0%)	7 (17,5%)	2 (5,0%)	-	40 (100%)	160
Jumlah Jawaban terhadap indikator							326

Sumber : Hasil Kuisioner

Tabel 4.5 di atas tentang item pertanyaan b3 Kreativitas kerja Pegawai, menunjukkan bahwa terdapat 27,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 60,0 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 12,5 persen responden yang menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan b4 sebesar 166 berarti Kreativitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupten Kutai Timur masuk kategori *Baik*.

Item pertanyaan b4 Tingkat Inisiatif kerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat 27,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 50,0 persen responden menilai Baik, sebanyak 17,5 persen responden menilai Cukup Baik dan sebanyak 5,0 persen responden yang menilai Kurang Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah

jawaban responden untuk pertanyaan b4 sebesar 160 berarti Tingkat Inisiatif kerja pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

### 3. Sikap Kerja Pegawai

Indikator Sikap Kerja Pegawai diukur dengan dua item pertanyaan, yaitu b5 Kesungguhan Pegawai Bekerja dan b6 Kemauan Pegawai Bekerja. Dari item pertanyaan tersebut diketahui Jumlah jawaban responden terhadap indikator Sikap Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur sebesar 317 atau masuk kategori **Baik**.

Tabel 4.6 di bawah tentang item pertanyaan b5 Kesungguhan Pegawai Bekerja, menunjukkan bahwa terdapat 22,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 62,5 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 15,0 persen responden menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan b5 sebesar 163 berarti Kesungguhan Pegawai Bekerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

Tabel 4.6 Pengembangan Hasil Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur

Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban
	A	B	C	D	E		
b5. Kesungguhan Bekerja	9 (22,5%)	25 (62,5%)	6 (15,0%)	-	-	40 (100%)	163
b6. Kemauan Bekerja	7 (17,5%)	20 (50,0%)	13 (32,5%)	-	-	40 (100%)	154
Jumlah Jawaban terhadap indikator							317

Sumber : Hasil Kuisioner

Item pertanyaan b6 Kemauan pegawai Bekerja, menunjukkan bahwa terdapat 17,5 persen responden menilai Sangat Baik, sebanyak 50,0 persen responden menilai Baik, dan sebanyak 32,5 persen responden menilai Cukup Baik. Berdasarkan penilaian responden tersebut diperoleh jumlah jawaban responden untuk pertanyaan b6 sebesar 154 berarti Kemauan Pegawai Bekerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur masuk kategori **Baik**.

### C. Analisa Data dan Pembahasan

Analisis Data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows. Data yang dianalisis adalah jumlah jawaban

responden terhadap setiap variabel, yaitu variabel Kualitas Pegawai dan variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur Data tersebut sebagaimana yang ditampilkan pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1 Data Variabel Kualitas Pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai

No. Responden	Kualitas Pegawai	Prestasi Kerja Pegawai
1	26	26
2	18	23
3	20	23
4	18	20
5	20	22
6	19	21
7	20	25
8	20	24
9	22	24
10	21	25
11	21	25
12	21	24
13	19	25
14	20	23
15	20	24
16	22	25
17	21	23
18	24	25
19	21	23
20	24	24
21	21	24
22	21	24
23	20	25
24	24	26
25	22	24
26	21	23
27	21	24
28	19	23
29	22	26
30	19	22
31	20	23

32	21	24
33	20	22
34	21	24
35	23	25
36	21	23
37	22	23
38	21	23
39	23	23
40	21	24
Jumlah	840	949

Sumber : Hasil Kuisisioner

Data di atas kemudian diolah dengan uji regresi linear sederhana dan menggunakan program SPSS for windows, sebagai ditunjukkan pada tabel 5.2 di bawah :

Tabel 5.2 Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.604 <sup>a</sup>	.365	.348	1.050	.365	21.846	1	38	.000

a Predictors: (Constant), X

Data hasil uji regresi yang ditunjukkan pada tabel 5.2 di atas diketahui nilai R hitung variabel Kualitas Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,604, lebih besar nilai R tabel sebesar 0,312, berarti Kualitas Pegawai berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Untuk menguji signifikansi hipotesis yang diajukan dengan melihat nilai sig.F Change. Diperoleh nilai Sig.F Change  $0,000 < 0,05$ , berarti **Hipotesis diterima** bahwa Kualitas Pegawai berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur.

Nilai R Square untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X terhadap perubahan variabel Y. Diketahui Nilai R Square sebesar 0,365, artinya Kualitas Pegawai dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur hanya sebesar 36,5 persen, sedangkan sisanya 63,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### IV. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

1. Penilaian responden terhadap variabel Kualitas Pegawai dan Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur keduanya masuk dalam kategori penilaian Baik. Namun dari jumlah jawaban responden lebih tinggi Prestasi Kerja daripada Kualitas Pegawai.
2. Penilaian responden terhadap indikator-indikator, baik indikator dari variabel Kualitas Pegawai maupun indikator dari variabel Prestasi Kerja semuanya masuk dalam kategori penilaian Baik.
3. Penilaian responden terhadap item pertanyaan hanya ada dua item pertanyaan yang dinilai responden tidak masuk kategori Baik, yaitu item pertanyaan a6 yaitu kejujuran pegawai dalam bekerja yang hanya dinilai Cukup Baik dan item pertanyaan b1 yaitu Kualitas hasil kerja pegawai yang dinilai Sangat Baik.
4. Hasil uji regresi linear sederhana diketahui Kualitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas tata Ruang Kabupaten Kutai Timur Besar pengaruh Kualitas Pegawai terhadap perubahan Prestasi Kerja sebesar 36,5 persen.\

##### B. Saran

1. Besar pengaruh Kualitas Pegawai hanya sebesar 36,5 persen terhadap Prestasi Kerja Pegawai, atau masih ada 63,5 persen variabel lainnya yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai, memungkinkan pengkajian atau penelitian lanjutan berkaitan dengan variabel apa saja yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas tata Ruang Kabupaten Kutai Timur selain variabel Kualitas Pegawai.
2. Khusus untuk item pertanyaan Kejujuran Pegawai yang hanya dinilai Cukup Baik, ini penting mendapat perhatian khusus dalam perbaikan dan peningkatan kualitas pegawai, karena hal ini menyangkut moralitas yang dapat merusak sistem yang ada.

#### BIBLIOGRAFI

- Abdurachman, 1993, *Leadership Teori pembangunan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Bursa Buku Fisip Unmul, Samarinda.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Atep Adya Brata dan Bambang Trihartanto, 2004, *Kekuasaan Pengelolaan Keuangan negara/Daerah*, Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Brata Kusumah, 2002, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1993, *Ekonometrika Dasar*, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Halsey, George D., 1994, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno, 1984, *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, Haji masagung, Jakarta.
- Kaho, Josef Riwu, 1997, *Prospek Otonomi di negara Republik Indonesia*, Edisi I, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasim, Azhar, 1993, *Pengukuran Efektivitas Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- Kusumah, Brata, 2002, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lucas, Martin dan Wilson, Kim, 1992, *Memelihara Gairah Kerja : Psikologi Untuk "Orang Kantoran" Cet. Ketiga*. Alih Bahasa : Ansis Kleden, Arcan, Jakarta.
- Moch. Ichsan, 1998, *Pengembangan Administrasi Sebagai Ilmu dan Profesi Administrasi*, LP3ES, Jakarta.
- Rasyid, Ryaas M., 1998, *Desentralisasi Dalam Menunjang Pembangunan Daerah*, LP3ES, Jakarta.
- Siagian, SP. 2002. *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung Jakarta.
- Simamora, Henry., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, EdisiI, cet. Ke-I, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payman, 1997, *Pengantar Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Steer, Richard M., 1985, *Efektivitas Organisasi*, Seri manajemen No. 47, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke 3, Alfabeta, Jakarta.

The Liang Gie, 1995, *Pertumbuhan di Negara Republik Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

Wijaya, 2001, *Analisis Statistik Dengan Program SPSS 12.0*, Alfabeta, Bandung.

Winardi dan Karchi Nisjar, 1997, *Manajemen Strategik*, mandar Maju, Bandung.