

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman**

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kupang yang berada di Jalan Timor Raya Km.37, Oelamasi Kecamatan Kupang Timur. Dinas Perumahan dibentuk sesuai Peraturan Bupati Kupang No 47 Tahun 2016, Pasal 6 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman :

Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

2. Fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman :

- a. Perumusan kebijakan perumahan dan kawasan permukiman;
- b. Pelaksanaan kebijakan perumahan dan kawasan permukiman;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perumahan dan kawasan permukiman;

- d. Pelaksanaan administrasi dinas perumahan dan kawasan permukiman; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tupoksinya, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai visi dan misi, yaitu :

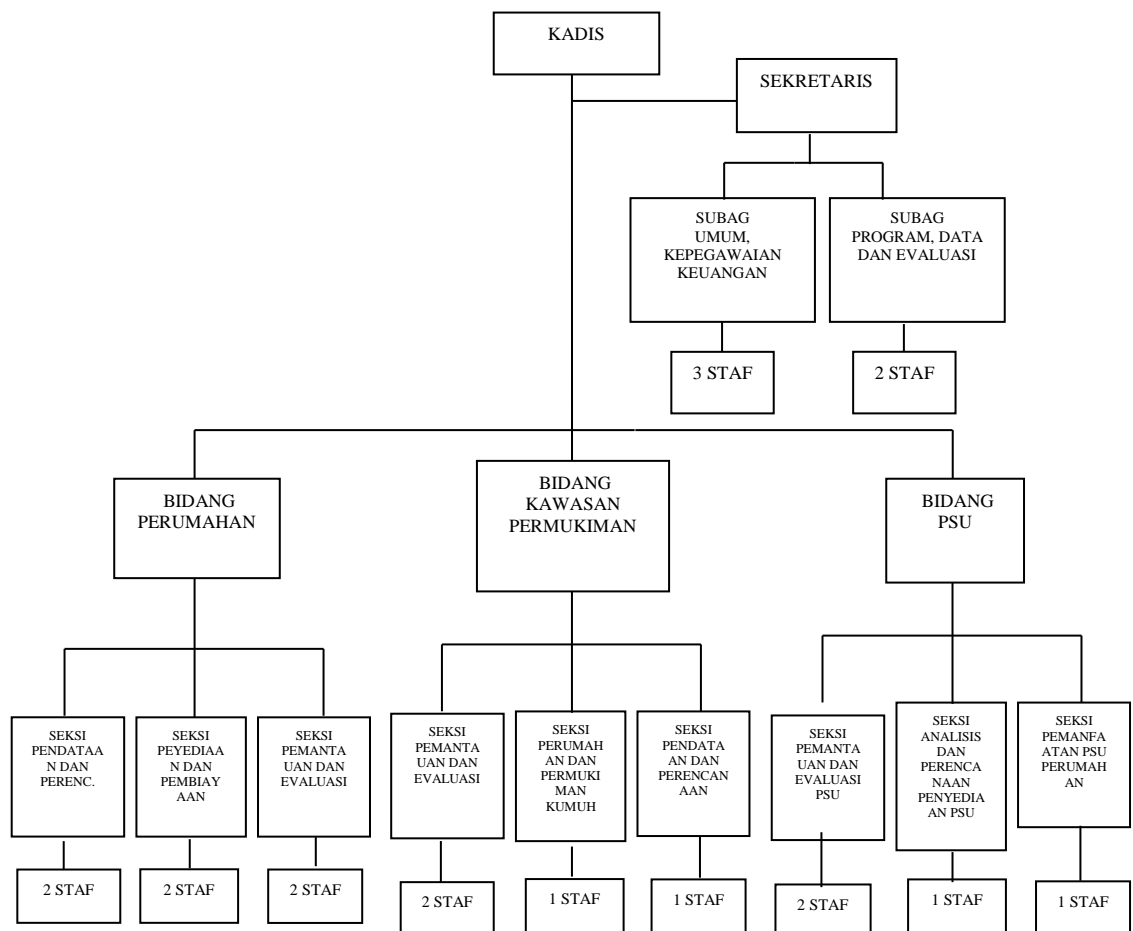
VISI : Terwujudnya Perumahan dan Daerah Kawasan Permukiman yang Nyaman, Asri serta Rapi dan Layak ditempati.

MISI :

1. Meningkatnya kualitas dan kuantitas pemanfaatan tata ruang dan meningkatnya bangunan gedung pemerintah yang memenuhi standar teknis konstruksi bangunan.
2. Meningkatnya kualitas infrastruktur lingkungan permukiman.
3. Meningkatnya pembangunan bidang perumahan.
4. Peningkatan Akses/layanan air minum dan pengelolaan Sanitasi yang layak.
5. Memberi penerangan lampu pada hunian hingga ke desa-desa.
6. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan hunian yang layak huni dan terjangkau.

Untuk itu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki struktur organisasi secara manajerial mulai dari Kepala Dinas sebagai pucuk pimpinan (*top manager*) dan bagian sekretariat serta 3 (tiga) bidang :

Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman :



Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kupang 2018

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada gambar 4.1 mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

1. Sekretariat mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan

urusan umum dan kepegawaian, keuangan dan aset, program, evaluasi dan pelaporan. Sekretariat membawahi 2 (dua) sub bagian, yaitu :

- a. Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi yang mempunyai tugas Mengumpulkan, menghimpun, menganalisa data dan informasi dalam rangka melaksanakan penyusunan program, Evaluasi dan pelaporan serta menyusun kajian terhadap dampak pelaksanaan kebijakan.
  - b. Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum yang meliputi Urusan Umum, Ketatausahaan, Surat Menyurat, Ketatalaksanaan, Kehumasan, Keprotokolan, Rumah Tangga, Perlengkapan, Perpustakaan dan Kearsipan serta pengelolaan administrasi kepegawaian serta pengelolaan anggaran dan administrasi keuangan serta pendataan aset.
2. Bidang Perumahan, mempunyai tugas melaksanakan pendataan, perencanaan, penyediaan, pembiayaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi di bidang perumahan dan kawasan permukiman di Kabupaten Kupang sesuai dengan ketentuan perundangan. Bidang Perumahan membawahi 3 (tiga) seksi, yaitu :
- a. Seksi Pendataan dan Perencanaan, yang mempunyai tugas melaksanakan pendataan dan perencanaan penyediaan dan pengembangan sistem pembiayaan bidang perumahan.

- b. Seksi Penyediaan dan Pembiayaan, yang mempunyai tugas melaksanakan penyediaan dan pembiayaan bidang perumahan.
  - c. Seksi Pamantauan dan Evaluasi, yang mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan evaluasi penyediaan dan pembiayaan bidang perumahan, rumah umum, serta penyediaan rumah umum, rumah khusus, rumah negara, dan rumah komersil dan pemberdayaan, bantuan dan pembiayaan rumah swadaya.
3. Bidang Kawasan Permukiman, mempunyai tugas menyusun dan menyempurnakan PHD perizinan, pengembangan kawasan permukiman serta peningkatan kualitas kawasan permukiman, perumahan dan kawasan permukiman kumuh. Kepala Bidang Kawasan Permukiman membawahi 3 (tiga) seksi, yaitu:
- a. Seksi Pendataan dan Perencanaan, mempunyai tugas menyusun PHD perizinan, pendataan, pembangunan, penyediaan tanah, pengembangan, penetapan kawasan permukiman.
  - b. Seksi Perumahan dan Permukiman Kumuh, melaksanakan tugas menyusun kebijakan, pembinaan, pembangunan, serta pemetaan zonasi hunian.
  - c. Seksi Pamantauan dan Evaluasi, mempunyai tugas melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan kawasan permukiman, perumahan dan kawasan permukiman kumuh.

4. Kepala Bidang Prasarana Sarana Utilitas Umum (PSU), mempunyai tugas menyelenggarakan Prasarana, sarana dan Utilitas umum (PSU) perumahan serta sertifikasi dan registrasi perancangan dan perencanaan rumah serta Prasarana, sarana dan utilitas umum. Bidang Prasarana Sarana Utilitas Umum (PSU) membawahi 3 (tiga) seksi, yaitu :
  - a. Seksi Analisis dan Perencanaan Penyediaan PSU Perumahan dan Kawasan Permukiman, melaksanakan tugas sinkronisasi data, inventarisasi, penyediaan kapling, kelengkapan PSU perumahan dan kawasan permukiman.
  - b. Seksi Pemanfaatan PSU Perumahan dan Kawasan Permukiman, melaksanakan tugas merawat, mengendalikan, pembangunan, mengarahkan dan menyiram taman dan pemakaman.
  - c. Seksi Pemantauan dan Evaluasi PSU, melaksanakan tugas menyusun petunjuk teknis sertifikasi perancangan dan perencanaan rumah serta PSU, proses sertifikasi dan standar operasional prosedur.

Pada setiap seksi tersebut di atas membawahi beberapa orang staf/pelaksana teknis yang jumlah disesuaikan dengan jumlah staf, serta tupoksi dan tanggung jawab setiap seksi atau subbagian. Karena keterbatasan pegawai, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merekrut Tenaga Fasilitator Teknik sebagai tenaga kontrak sebanyak 8 orang untuk membantu kegiatan yang ada di

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Namun mereka tidak termasuk dalam responden yang dalam penelitian ini.

#### 4.1.2 Karakteristik Pegawai/Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatarbelakangi responden yang akan dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin, seperti yang tampak pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki-laki	28	80 %
2	Perempuan	7	20 %
$\Sigma$		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa responden laki-laki yang paling banyak yaitu dengan presentase 80%, dibandingkan dengan responden perempuan yang hanya sebesar 20% Perbedaan jumlah

berdasarkan jenis kelamin ini, juga memperlihatkan bahwa dalam implementasi pelayanan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman sesuai sifat pekerjaannya, lebih banyak menyerap/membutuhkan pegawai laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Dari data yang ada laki-laki lebih banyak hal ini dikarenakan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan dinas teknis yang lebih banyak kegiatan pelaksanaan fisik dilapangan, contoh : pada bidang perumahan kegiatan pembangunan rumah hunian dilakukan swadaya oleh masyarakat sehingga terkadang membutuhkan bantuan tenaga dari pegawai dinas dalam penyelesaian fisik bangunan rumah tersebut jika masyarakat tidak bisa menyelesaikannya.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan kelompok umur, seperti yang tampak pada Tabel 4.2 berikut ini :



Tabel 4.2

Responden berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur	Jumlah Responden	%
1	24 - 28 tahun	3	8,57
2	29 - 33 tahun	4	11,42
3	34 - 38 tahun	6	17,14
4	39 - 43 tahun	5	14,29
5	44 - 48 tahun	5	14,29
6	49 - 53 tahun	7	20,00
7	54 - 58 tahun	5	14,29
$\Sigma$		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa kelompok umur, didominasi oleh responden yang berusia 49 - 53 tahun dengan presentase 20,00%. Responden yang mempunyai usia pada golongan ini dapat dikatakan sebagai pegawai yang sangat dewasa dalam berpikir dan yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan. Sedangkan jumlah responden terendah pada kelompok umur 24 - 28 tahun dengan presentase 8,57%. Responden yang termasuk dalam kelompok ini merupakan kelompok pegawai yang baru mulai bertumbuh baik dari sisi kualitas, kuantitas maupun dari sisi pengalaman kerja.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan tingkat pendidikan, seperti yang tampak pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3.  
Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
1	Magister (S-2)	3	8,57
2	Sarjana (S-1)	13	37,14
3	Diploma (D-3)	4	11,43
4	SLTA / sederajat	15	42,86
5	SLTP / sederajat	0	0
$\Sigma$		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa tingkat pendidikan Responden didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA/sederajat sebesar 42,86%. Ini dikarenakan pekerjaan dan pelayanan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman yang bersifat kegiatan lapangan (luar ruangan) yang lebih membutuhkan tenaga teknis operasional yang tidak perlu pendidikan yang tinggi tetapi punya semangat bekerja dilapangan. Sedangkan yang paling sedikit adalah pendidikan S2 yaitu sebesar 8,57%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan masa kerja, seperti yang tampak pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4.

## Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	< 5 tahun	5	14,29
2	6 – 10 tahun	11	31,43
3	11 – 15 tahun	3	8,57
4	16 – 20 tahun	3	8,57
5	21 – 25 tahun	7	20,00
6	> 25 tahun	6	17,14
$\Sigma$		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja antara 6 - 10 tahun dengan presentase 31,43%. Pada responden ini, kematangan dalam bekerja dan kreatifitas belum terlalu baik, sehingga akan mempengaruhi kematangan dan rasa percaya diri dalam hal pelaksanaan dan penyelesaian tugas pelayanan sehari-hari terutama dalam bersosialisasi kepada masyarakat yang akhirnya berpengaruh dalam pengambilan keputusan. Sedangkan jumlah responden terendah adalah responden dengan masa kerja 11– 15 tahun dan 16 - 20 tahun dengan presentase 8,57%. Pada responden ini, sebenarnya yang mempunyai pengalaman serta kematangan yang tinggi baik dalam berpikir maupun dalam pengambilan keputusan, sehingga diharapkan responden ini dapat membimbing, mentransfer pengalaman

kerja kepada mereka yang mempunyai masa kerja dibawahnya, terutama mereka dengan masa kerja < 5 tahun.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan golongan, seperti yang tampak pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5  
Responden berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah Responden	%
1	IV	3	8,57
2	III	22	62,86
3	II	10	28,57
$\Sigma$		35	100

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018.*

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa responden yang paling banyak adalah golongan III yaitu sebesar 62,86%, hal ini terlihat bahwa responden yang ada mempunyai golongan yang cukup baik dalam peningkatan karier dan kemampuan sedangkan yang terendah golongan IV yaitu sebesar 8,57%. akibat kebijakan pembatasan penerimaan pegawai maka tenaga lapangan sangat kurang, sehingga untuk menutupi kebutuhan tenaga lapangan maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merekrut Tenaga Kontrak atau Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) sebanyak 8 orang untuk membantu monitoring dan pendampingan kegiatan di lapangan.

## 4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

### 4.2.1. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang di ukur dengan efisiensi, kualitas, produktifitas, dan responsivitas. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dirangkum dalam Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Skor (%)	Katagori Item Pernyataan	Indikator	Skor (%)	Katagori Indikator	Skor (%)	Katagori Variabel
KP 1	66,86	Cukup Baik	1. Efisiensi	68,00	Baik	66,33	Cukup Baik
KP 2	69,14	Baik					
KP 3	64,57	Cukup Baik	2. Kualitas	64,38	Cukup Baik		
KP 4	64,00	Cukup Baik					
KP 5	64,57	Cukup Baik					
KP 6	65,14	Cukup Baik	3. Produktivitas	64,95	Cukup Baik		
KP 7	64,00	Cukup Baik					
KP 8	65,71	Cukup Baik					
KP 9	67,43	Cukup Baik	4. Responsivitas	68,00	Baik		
KP 10	68,57	Baik					

Sumber : Analisis Data Primer, 2018 (Data hitungan pada Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa 4 indikator variabel kinerja pegawai (efisiensi, kualitas, produktifitas, dan responsivitas), termasuk dalam katagori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam katagori sangat tidak baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah efisiensi serta resposivitas yaitu sebesar 68,00% dan yang paling rendah adalah kualitas yaitu sebesar 64,38%. Secara keseluruhan katagori variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 66,33%. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kupang cukup baik.

#### **4.2.2. Variabel Kompetensi Individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan suatu pekerjaan, yang diukur dengan pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, serta motivasi dan etos kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi individu dapat dirangkum dalam Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

## Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Individu

Item Pernyataan	Skor (%)	Kategori Item Pernyataan	Indikator	Skor (%)	Kategori Indikator	Skor (%)	Kategori Variabel
KI 1	69,71	Baik	1. Pendidikan	69,71	Baik	67,43	Cukup Baik
KI 2	69,71	Baik	2. Pengalaman Kerja	69,71	Baik		
KI 3	65,71	Cukup Baik	3. Keterampilan	65,14	Cukup Baik		
KI 4	64,57	Cukup Baik					
KI 5	63,43	Cukup Baik	4. Motivasi dan etos kerja	65,14	Cukup Baik		
KI 6	68,00	Cukup Baik					
KI 7	64,00	Cukup Baik					

Sumber : Analisis Data Primer, 2018 (Data hitungan pada Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa 4 indikator variabel kompetensi individu (pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, serta motivasi dan etos kerja), termasuk dalam kategori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam kategori sangat tidak baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah pendidikan dan pengalaman kerja yaitu sebesar 69,71% dan yang paling rendah adalah ketrampilan dan motivasi yaitu sebesar 65,14%. Tetapi Secara keseluruhan kategori variabel kompetensi individu pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 67,43%. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi individu pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kupang cukup baik.

### 4.2.3. Variabel Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dibuat, yang kemudian dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan, yang kemudian diukur dengan kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, serta efektivitas pengawasan.. Tanggapan responden terhadap variabel struktur organisasi dapat dirangkum dalam Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8  
Analisis Deskriptif Variabel Struktur Organisasi

Item Pernyataan	Skor (%)	Kategori Item Pernyataan	Indikator	Skor (%)	Kategori Indikator	Skor (%)	Kategori Variabel
SO 1	64,57	Cukup Baik	1. Kejelasan Pembagian Kerja	65,14	Cukup Baik	66,93	Cukup Baik
SO 2	68,00	Cukup Baik					
SO 3	65,14	Cukup Baik					
SO 4	62,86	Cukup Baik					
SO 5	68,57	Baik	2. Keseimbangan pembagian kerja	68,57	Baik		
SO 6	66,86	Cukup Baik	3. Mekanisme kerja dan arus informasi	66,00	Cukup Baik		
SO 7	65,14	Cukup Baik					
SO 8	68,00	Cukup Baik	4. Efektivitas pengawasan	68,00	Baik		

Sumber : Analisis Data Primer, 2018 (Data hitungan pada Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa 4 indikator variabel struktur organisasi (kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, efektivitas pengawasan), termasuk dalam kategori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam kategori sangat tidak



baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah keseimbangan pembagian kerja yaitu sebesar 68,57% dan yang paling rendah adalah kejelasan pembagian kerja yaitu sebesar 65,14%. Tetapi Secara keseluruhan katagori variabel struktur organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 66,93%. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan struktur organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kupang cukup baik.

#### **4.2.4. Variabel Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi berkelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab untuk pencapaian suatu tujuan yang sama, yang kemudian diukur dengan tanggung jawab, saling berkontribusi, pengerahan kemampuan secara maksimal. Tanggapan responden terhadap variabel kerjasama tim dapat dirangkum dalam Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9  
Analisis Deskriptif i Variabel Kerjasama Tim

Item Pernyataaan	Skor (%)	Katagori Item Pernyataaan	Indikator	Skor (%)	Katagori Indikator	Skor (%)	Katagori Variabel
KT 1	62,86	Cukup Baik	1. Tanggung jawab	64,00	Cukup Baik	65,94	Cukup Baik
KT 2	65,14	Cukup Baik					
KT 3	65,14	Cukup Baik	2. Saling Kontribusi	66,00	Cukup Baik		
KT 4	66,86	Cukup Baik					
KT 5	68,00	Cukup Baik	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	67,81	Cukup Baik		
KT 6	67,43	Cukup Baik					
KT 7	68,00	Cukup Baik					

*Sumber : Analisis Data Primer, 2018 (Data hitungan pada Lampiran 8)*

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa 3 indikator variabel kerjasama tim (tanggung jawab, saling berkontribusi, serta pengerahan kemampuan secara maksimal), termasuk dalam katagori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam katagori sangat tidak baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah Pengerahan kemampuan secara maksimal yaitu sebesar 67,81% dan yang paling rendah adalah tanggung jawab yaitu sebesar 64,00%. Tetapi Secara keseluruhan katagori variabel kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 65,94%. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kupang cukup baik.

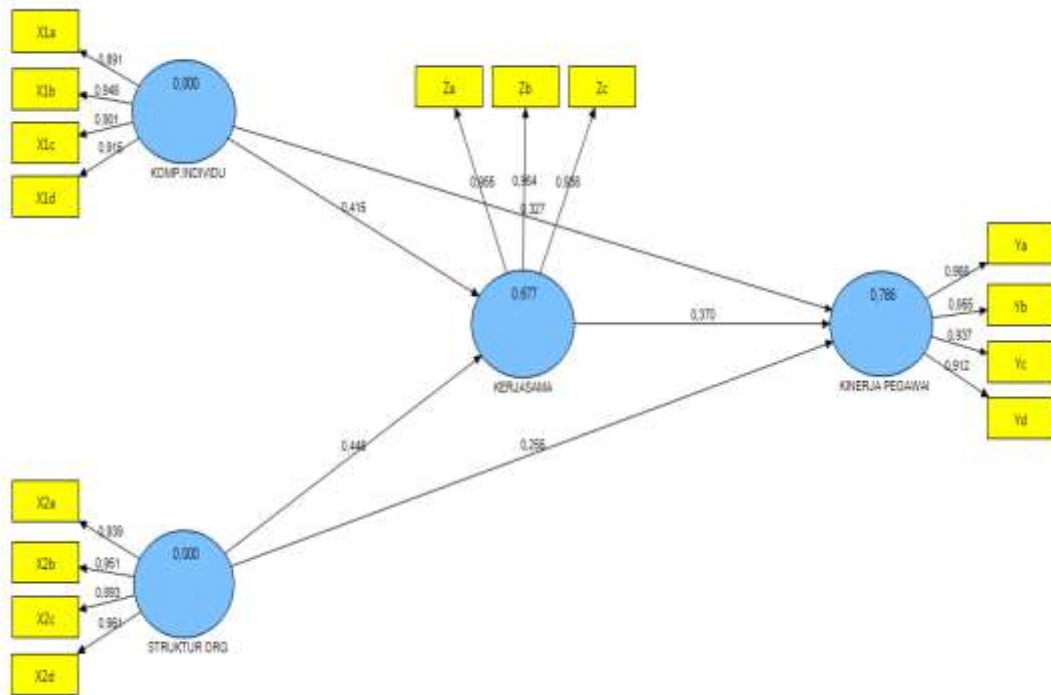
### **4.3. Analisis Statistik Inferensial**

#### **4.3.1. Analisis *Partial Least Square***

Teknik analisis yang digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data, sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini dan adanya keterbatasan sampel yaitu 35 responden, maka analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan PLS (*Partial Least Square*), yang dioperasikan melalui program SmartPLS versi 2.0. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam *Partial Least Square* (PLS), yaitu meliputi:

1. Uji *Outer Model*

*Outer model* merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variable laten dengan indikator-indikatornya atau bisa dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variable latennya. Outer model diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain : nilai konvergen (*konvergent validity*), nilai diskriminan (*discriminant validity*), *composite reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *alpha cronbach's*. Model *PLS Algorithm* disajikan pada Gambar 4.2 di bawah ini.



Gambar 4.2. Model PLS Algorithm

a) Uji Validitas Konstruk

1) Konvergen validitas

Nilai konvergen yaitu mengukur besarnya *Loading Factor* untuk masing-masing variabel laten. *Loading factor* diatas 0,70 sangat direkomendasikan untuk melanjutkan pengujian, namun demikian *Loading Factor* diatas 0.60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan (Chin (1998) dalam Ghozhali edisi 4 (2015:39)). Hasil nilai *loading* indikator selengkapnya disajikan pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel. 4.10  
 Nilai *Loading* Indikator

	KERJASAMA	KINERJA PEGAWAI	KOMPETENSI INDIVIDU	STRUKTUR ORGANISASI
X1a			<b>0,891</b>	
X1b			<b>0,946</b>	
X1c			<b>0,901</b>	
X1d			<b>0,915</b>	
X2a				<b>0,939</b>
X2b				<b>0,951</b>
X2c				<b>0,893</b>
X2d				<b>0,961</b>
Ya		<b>0,966</b>		
Yb		<b>0,955</b>		
Yc		<b>0,937</b>		
Yd		<b>0,912</b>		
Za	<b>0,955</b>			
Zb	<b>0,954</b>			
Zc	<b>0,936</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.

Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa konstruk Kompetensi Individu nilai *loading* pada indikator X1a sebesar 0.891, X1b 0.946, X1c 0.901 dan X1d sebesar 0.915. Konstruk Struktur Organisasi nilai pada X2a, 0.935, X2b 0.951, X2c 0.891 dan X2d 0.961. Konstruk Kerjasama nilai *loading* pada indikator Za sebesar 0.955, Zb 0.954 dan Zc sebesar 0.936. Konstruk Kinerja pegawai nilai *loading* pada indikator Ya 0.966, Yb 0.955, Yc 0.937 dan Yd 0.912. Dari semua indikator tersebut diatas nilai *loading* yang didapat  $> 0.7$ , hal ini membuktikan bahwa semua indikator memenuhi syarat sebagai pengukur konstraknya.

2) Diskriminan validitas.

Nilai diskriminan berguna untuk menilai apakah variabel memiliki *discriminan validity* yang memadai. *Discriminan validity* adalah

membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk yang lain. Jika korelasi indikator tersebut memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstruk lain, maka dikatakan variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *cross loading factor*. Hasil nilai *cross loading* selengkapnya pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel. 4.11  
Nilai *Cross Loading*

	<b>KERJASAMA TIM</b>	<b>KINERJA PEGAWAI</b>	<b>KOMPETENSI INDIVIDU</b>	<b>STRUKTUR ORGANISASI</b>
X1a	0,735	0,776	<b>0,891</b>	0,809
X1b	0,758	0,738	<b>0,946</b>	0,764
X1c	0,679	0,699	<b>0,901</b>	0,699
X1d	0,687	0,806	<b>0,915</b>	0,736
X2a	0,747	0,801	0,803	<b>0,939</b>
X2b	0,751	0,765	0,777	<b>0,951</b>
X2c	0,698	0,688	0,688	<b>0,893</b>
X2d	0,755	0,801	0,813	<b>0,961</b>
Ya	0,835	<b>0,966</b>	0,857	0,831
Yb	0,766	<b>0,955</b>	0,805	0,792
Yc	0,803	<b>0,937</b>	0,792	0,778
Yd	0,710	<b>0,912</b>	0,650	0,667
Za	<b>0,955</b>	0,818	0,702	0,715
Zb	<b>0,954</b>	0,740	0,705	0,746
Zc	<b>0,936</b>	0,795	0,815	0,781

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *loading* indikator X1a terhadap konstruk yang dituju Kompetensi Individu sebesar 0,891 lebih tinggi dibanding konstruk lain yaitu ke kerjasama tim sebesar 0,735 ke Kinerja pegawai 0,776 dan ke Struktur Organisasi hanya 0,809. Pada

indicator X2a nilai *loading* terhadap konstruk struktur organisasi sebesar 0,939 sedangkan ke konstruk lain yaitu kerjasama tim 0,747 kinerja pegawai 0,801 dan kompetensi individu hanya 0,803. Demikian juga untuk indikator-indikator yang lain, memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi ke konstruk yang dituju dibanding ke konstruk lain yang tidak dituju.

### 3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE berguna untuk menunjukkan apakah nilai varians pada masing-masing indikator dalam konstruk yang dapat ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE diharapkan  $> 0.5$ . Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.12

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<b>AVE</b>
<b>Kerjasama Tim</b>	0.900
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.889
<b>Kompetensi Individu</b>	0.835
<b>Struktur Organisasi</b>	0.877

*Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.30, 2018.*

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai AVE konstruk Kerjasama Tim sebesar 0.900, Kinerja pegawai 0.889, Kompetensi Individu 0.835 dan Struktur organisasi sebesar 0.877. Semua nilai AVE  $> 0.5$ .

b) Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yaitu :

1. *Composite Reliabilitas ( $\rho_c$ )*

*Composite Reliability* berguna untuk menguji reliabilitas dari masing-masing blok konstruk yang ada. Jika nilai *composite reliability* tinggi, maka menunjukkan adanya konsistensi yang baik dari setiap indikator dalam variabel laten untuk mengukur variabel tersebut. Kriteria nilai *composite reliability*  $> 0.7$  menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki internal konsistensi yang baik. Nilai *Composite Reliabilitas ( $\rho_c$ )* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.13  
Nilai *Composite Reliability*

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Kerjasama Tim</b>	0,964
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,970
<b>Kompetensi Individu</b>	0,953
<b>Struktur Organisasi</b>	0,966

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.

Pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* Kerjasama tim sebesar 0,964, Kinerja pegawai 0,970, Kompetensi Individu 0,953 dan Struktur organisasi sebesar 0,966. Ke-empat konstruk tersebut nilai *composite reliability*  $> 0.70$  maka dikatakan memiliki internal konsistensi yang baik.



## 2. Cronbach's Alpha

*Cronbach's Alpha* berguna juga untuk menguji reliabilitas dari masing-masing blok konstruk. Batasan nilai pada uji reliabilitas *alpha cronbach's*  $> 0.7$ . Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat pada Tabel 4.14 yaitu pada konstruk Kerjasama tim sebesar 0,944 pada Kinerja pegawai sebesar 0,959 pada Kompetensi Individu 0.934 dan Struktur organisasi sebesar 0.953. Hasil nilai *Cronbach's alpha* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.14 berikut ini :

Tabel. 4.14

Nilai *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbachs Alpha</i>
<b>Kerjasama Tim</b>	0,944
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,959
<b>Kompetensi Individu</b>	0,934
<b>Struktur Organisasi</b>	0,953

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.

## 2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

### 1) R - Square

Untuk menguji model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $R^2$  yang merupakan uji *Goodness of the fit*. Nilai R berguna untuk mengetahui kemampuan konstruk independen dan menjelaskan besarnya variasi pada konstruk dependen. Konstruk dependen yaitu kerjasama tim dan kinerja pegawai. Konstruk kerjasama tim memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,677 yang

dapat diinterpretasikan bahwa varian pada kerjasama tim dapat dijelaskan oleh konstruk kompetensi individu dan struktur organisasi sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3% (100% - 67,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Begitu juga dengan konstruk Kinerja Pegawai dengan nilai  $R^2$  yang didapat sebesar 0,786 atau 78,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa varian konstruk Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh konstruk Kompetensi Individu, Struktur Organisasi dan Kerjasama Tim sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil nilai *R-square* selengkapnya disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel. 4.15  
Nilai *R-Square*

	<b>R Square</b>
<b>Kerjasama Tim</b>	0,677
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,786

*Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.*

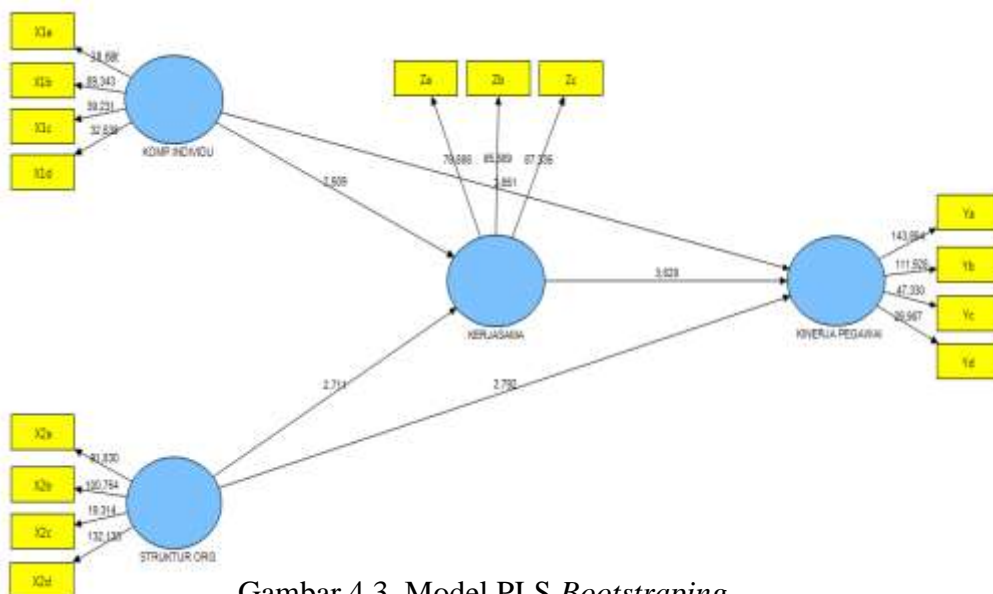
Nilai *R-square* pada Tabel 4.15 diatas merupakan besarnya variasi pada konstruk dependen yaitu kerjasama tim sebesar 0,677 dan kinerja pegawai sebesar 0,786.

## 2) Uji t – statistik

Uji t-statistik adalah uji untuk melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-tabel, jika t-statistik lebih tinggi dibandingkan t-tabel

berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 5%) maka nilai t-tabel (lampiran 11) untuk hipotesis dua ekor adalah  $\geq 1,96$ . Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari konstruk laten diperoleh dari *PLS Bootstrapping*.

Setelah nilai koefisien diperoleh pada tahap iterasi algorithm, untuk menguji nilai signifikansi koefisien tersebut menggunakan langkah *PLS bootstrapping*. Pada langkah *bootstrapping* ini merupakan uji nonparametrik dimana sampel dilakukan dengan metode pensampelan berulang (resampling) dari sampel awal (case) dijadikan sebanyak jumlah sampel yang diinginkan. Dalam hal ini ada 35 case (sampel awal) dan dilakukan *bootstrapping* sebanyak 500 sampel. Dimana dari 35 case tersebut akan dijadikan sampel diambil secara berulang-ulang hingga sebanyak 500 kali sebagai sampel. Hasil Model *PLS Bootstrapping* disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3. Model *PLS Bootstrapping*

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai (*original sample*) dan nilai signifikansi t-statistik dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel. 4.16  
 Nilai Koefisien (Original Sample), *Standard Error* dan *t-Statistics*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	t - Statistics (O/STERR)	Keterangan
KERJASAMA -> KINERJA PEGAWAI	0,370	0,370	0,097	0,097	3,829	Signifikan
KOMP.INDIVIDU -> KERJASAMA	0,415	0,422	0,165	0,165	2,509	Signifikan
KOMP.INDIVIDU -> KINERJA PEGAWAI	0,327	0,332	0,090	0,090	3,651	Signifikan
STRUKTUR ORG -> KERJASAMA	0,446	0,440	0,165	0,165	2,711	Signifikan
STRUKTUR ORG -> KINERJA PEGAWAI	0,256	0,254	0,092	0,092	2,792	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data melalui Program SmartPLS.Ver.2, 2018.

Nilai *t-Statistics* pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa pengaruh kerjasama tim pada kinerja pegawai sebesar 3,829, kompetensi individu pada kerjasama tim sebesar 2,509, kompetensi individu pada kinerja pegawai sebesar 3,651, struktur organisasi pada kerjasama tim sebesar 2,711, dan struktur organisasi pada kinerja pegawai sebesar 2,792, jika dibandingkan dengan syarat alpha 5% pada t-tabel (lampiran 11) > 1,96, maka semua nilai *t-Statistics* > 1,96, sehingga semua variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dalam kaitannya dengan teori-teori yang menjadi landasan teoritis dan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut;

1. Hipotesis 1 : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai (KP) kompetensi individu (KI), struktur organisasi (SO), dan kerjasama tim (KT) semuanya dikategorikan cukup baik atau kategori sedang. Skor penilaian yang paling rendah yaitu kerjasama tim yaitu sebesar 65,94%, Sehingga kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan terutama pada tanggung jawab dan saling kontribusi.
2. Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai  
Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Individu dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 4 indikator berada pada kategori cukup baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah pendidikan dan pengalaman kerja yaitu sebesar 68,00% dan yang paling rendah adalah ketrampilan dan motivasi yaitu sebesar 65,14%. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel pendidikan pada dinas yang perlu ditingkatkan karena mempunyai skor paling rendah dan secara keseluruhan kategori variabel kompetensi individu pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 67,43%. Sehingga

kompetensi pada dinas harus ditingkatkan karena akan berpengaruh pada kinerja pegawai di dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis statistik dimana Nilai koefisien pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.327, standard error 0.090 dan nilai t-statistik 3.651. Karena nilai t-statistik 3.651 > 1.96 maka tolak H<sub>0</sub>. Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi Individu signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis statistik inferensial diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Ini berarti jika kompetensi semakin baik maka kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman juga akan semakin baik.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan hasil pengamatan lapangan dan wawancara terhadap para responden, diketahui bahwa respons dari para responden terhadap pelaksanaan pekerjaan sesungguhnya cukup baik terutama dalam pelayanan publik sehingga disisi lain mereka membutuhkan peningkatan kompetensi agar dalam bekerja dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman harus menyiapkan anggaran agar pegawai dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

### 3. Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kerjasama Tim

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Individu dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 4 indikator berada pada kategori cukup baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah pendidikan dan pengalaman kerja yaitu sebesar 68,00% dan yang paling rendah adalah ketrampilan dan motivasi yaitu sebesar 65,14%. Jika dikaitkan dengan kerjasama tim maka kompetensi berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik, dimana Nilai koefisien pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kerjasama sebesar 0.415, nilai standard error 0.165 dan nilai t-statistik 2.509. Karena nilai t-statistik  $2.509 > 1.96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi Individu signifikan berpengaruh positif terhadap Kerjasama.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Ini berarti jika kompetensi semakin baik maka kerjasama tim yang dibangun pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman juga akan semakin baik.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan hasil pengamatan lapangan dan wawancara terhadap para responden, diketahui bahwa respons dari para responden terhadap kerjasama tim sesungguhnya cukup baik terutama dalam pelayanan publik sehingga disisi lain mereka membutuhkan peningkatan kompetensi

agar dalam kerjasama tim pegawai dapat memberi kontribusi sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Untuk itu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman harus mampu untuk meningkatkan aspek keahlian, pengetahuan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

4. Hipotesis 4 : Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kerjasama Tim

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 4 indikator variabel struktur organisasi (kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, efektivitas pengawasan), termasuk dalam katagori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam katagori sangat tidak baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah efektifitas pengawasan yaitu sebesar 68,00% dan yang paling rendah adalah kejelasan pembagian kerja yaitu sebesar 65,14%. Tetapi Secara keseluruhan katagori variabel struktur organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 66,93%. Jika dikaitkan dengan kerjasama tim maka struktur organisasi berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik, dimana Nilai koefisien pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kerjasama sebesar 0.446, standard error 0.165 dan nilai t-statistik 2.711. Karena nilai t-statistik  $2.711 > 1.96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan



bahwa Struktur Organisasi signifikan berpengaruh positif terhadap Kerjasama tim.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Ini berarti jika struktur organisasi semakin baik maka kerjasama tim yang dibangun pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman juga akan semakin baik.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan hasil pengamatan lapangan dan wawancara terhadap para responden, diketahui bahwa respons dari para responden terhadap struktur organisasi sesungguhnya cukup baik terutama dalam pelayanan publik sehingga disisi lain perlu adanya perbaikan struktur organisasi sehingga dalam kerjasama tim, pegawai dapat mengetahui kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, serta efektivitas dalam pengawasan. Jika struktur organisasi baik maka kerjasama tim juga baik.

5. Hipotesis 5 : Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 4 indikator variabel struktur organisasi (kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, efektivitas pengawasan), termasuk dalam kategori cukup baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah efektivitas

pengawasan yaitu sebesar 68,00% dan yang paling rendah adalah kejelasan pembagian kerja yaitu sebesar 65,14%. Tetapi Secara keseluruhan katagori variabel struktur organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 66,93%. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai maka struktur organisasi berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik, dimana Nilai koefisien pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.256, standard error 0.092 dan nilai t-statistik 2.708. Karena nilai t-statistik  $2.792 > 1.96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa Struktur Organisasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis statistik inferensial diatas menunjukkan bahwa variabel struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Ini berarti jika struktur organisasi semakin baik maka kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman juga akan semakin baik.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan hasil pengamatan lapangan dan wawancara terhadap para responden, diketahui bahwa respons dari para responden terhadap kinerja pegawai sesungguhnya cukup baik terutama dalam pelayanan publik sehingga disisi lain dibutuhkan sebuah struktur organisasi yang kuat dan baik dimana pegawai mengetahui kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja sehingga dalam bekerja pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hipotesis 6 : Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 3 indikator variabel kerjasama tim (tanggung jawab, saling berkontribusi, serta penerahan kemampuan secara maksimal), termasuk dalam katagori cukup baik dan tidak ada satupun indikator yang termasuk dalam katagori sangat tidak baik, tidak baik, baik atau sangat baik dan indikator yang memiliki skor yang paling tinggi adalah penerahan kemampuan yaitu sebesar 67,81% dan yang paling rendah adalah tanggung jawab yaitu sebesar 64,00%. Tetapi Secara keseluruhan katagori variabel kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman termasuk dalam katagori cukup baik yaitu sebesar 65,94%. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai maka kerjasama tim berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistic Nilai koefisien pengaruh Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.370, standard error 0.097 dan nilai t-statistik 3.829. Karena nilai t-statistik  $3.829 > 1.96$  maka tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa Kerjasama tim signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis statistik inferensial diatas menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Ini berarti

jika kerjasama tim semakin baik maka kinerja pegawai pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman juga akan semakin baik.

Kondisi ini jika dikaitkan dengan hasil pengamatan lapangan dan wawancara terhadap para responden, diketahui bahwa respons dari para responden terhadap kinerja pegawai sesungguhnya cukup baik terutama dalam pelayanan publik sehingga disisi lain pegawai membutuhkan sebuah tim kerja yang kuat, dimana pegawai dalam kerjasama tim dapat mengetahui seperti apa tanggung jawabnya, seperti apa kontribusi yang diberikan, dan pegawai belajar untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal dalam bekerja sehingga dalam bekerja pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.