BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Halmahera Timur.

Terbentuknya Kabupaten Halmahera Timur atas perjuangan masyarakat Halmahera Timur memperjuangkan di Pemerintah Pusat dan DPR-RI di Jakarta, sehingga lahirlah Kabupaten Halmahera Timur dengan disahkan Undang-Undang oleh DPR-RI atas kesepakatan bersama dengan Pemerintah Pusat menerbitkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Halmahera Utara, Kabupaten Halmahera Selatan, Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Halmahera Timur dan Kota Tidore Kepulauan di Provinsi Maluku Utara.

Setelah di Sahkan Kabupaten Halmahera Timur di Tahun 2003 akhirnya pada Tahun 2005 dilaksanakan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati. Pemerintah Daerah dan DPRD Kabupaten Halmahera Timur membuat Peraturan Daerah Terkait Organisasi Perangkat Daerah yang di dalamnya ada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Halmahera Timur. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah.

Dinas Pengelolaaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Halmahera Timur di Pimpin Pertama oleh Bapak Drs. Rusdan T Haruna, M.si pada Tanggal 29 September 2005 sampai dengan tanggal 1 Agustus 2010 dan di ganti oleh Bapak Firdaus Duko, SE, M.Si pada tanggal 23 Oktober 2010 sampai dengan sekarang.

2. Letak Geografis DPKKD HALTIM

Kabupaten Halmahera Timur yang beribukota di Kota Maba mempunyai luas wilayah ±14.202,02 Km2, berupa wilayah daratan seluas ±6.506,20 Km2 dan wilayah laut ±7.695,82 Km2. Terletak diantara 0040'-104' LU dan 126045' - 129030' BT. Kabupaten Halmahera Timur merupakan daerah pantai karena kurang lebih 80% desa berada di daerah pantai sedangkan 20% lainnya berada di daerah bukan pantai. Secara administratif Kabupaten Halmahera Timur memiliki batas wilayah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Halmahera Utara;
b. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kabupaten Halmahera Tengah;
c. Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Halmahera Utara dan Kota Tidore Kepulauan;
d. Sebelah Timur : berbatasan dengan Laut Halmahera dan Samudera Pasifik.

Kabupaten Halmahera Timur memiliki 10 (sepuluh) Kecamatan, yaitu Kecamatan Maba Selatan, Kota Maba, Maba, Maba Tengah, Maba Utara, Wasile Utara, Wasile Tengah, Wasile Timur, Wasile dan Wasile Selatan dengan 102 (seratus dua) Desa. Kabupaten ini termasuk ke dalam klasifikasi daerah kepulauan dengan jumlah pulau besar dan kecil sebanyak 41 (empat puluh satu) buah yang tersebar di 4 (empat) Kecamatan, yaitu Kecamatan Maba Selatan 12 (dua belas) buah pulau, Kecamatan Wasile Selatan 11 (sebelas) buah pulau, Kecamatan Kota Maba 15 (lima belas) buah pulau dan Kecamatan Maba 3 (tiga) buah pulau. Sebagian besar pulau-pulau kecil tersebut tidak berpenghuni dan terdapat beberapa pulau yang belum terpetakan.

3. Visi dan Misi dari DPKKD Haltim

a. Visi

Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah yang profesional dan bertanggung jawab dalam mendukung penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah.

b. Misi

1. 1). Mewujudkan kualitas pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien.
2. 2). Mewujudkan optimalisasi pengelolaan pendapatan daerah melalui kebijakan intensifikasi dan ektensifikasi.
3. 3). Mewujudkan sumber daya aparatur bidang anggaran, bidang akutansi, bidang pendapatan dan bidang aset daerah sesuai standar pelayan minimal.

A. Pegawai DPKKD HALTIM

Tenaga kerja yang bekerja di DPKKD Haltim dibagi menjadi dua kategori, yang pertama yaitu pegawai tetap (PNS) dan karyawan tidak tetap (kontrak, dan pegawai temporer). Dalam penelitian ini peneliti memilih pegawai tetap (PNS) dengan total pegawai sebanyak 70 karyawan yang ada DPKKD Haltim, data di peroleh dari divisi personalia.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner disebar	70	100%
Kuesioner kembali	70	100%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	-	-
Kuesioner yang dapat diolah	70	100%

Kuesioner yang disebar sebanyak 70 pada karyawan tetap di DPKKD Haltim yang akan digunakan dalam penelitian ini.

5. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, , dan pendidikan terakhir karyawan tetap (PNS) pada DPKKD Haltim. Profil responden disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan Responden		Frekuensi	Presentase %
Jenis Kelamin	Pria	40	57%
	Wanita	30	43%
Usia	21-30 tahun	6	9%
	31-40 tahun	54	77%
	41-50 tahun	10	14%
Pendidikan Terakhir	SLTA	25	35%
	D3	2	4%
	S1	38	54%
	S2	5	7%

Dari tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan wanita, usia pegawai rata-rata paling banyak mulai dari 31-40 tahun. Pendidikan terakhir pegawai rata-rata lulusan dari Perguruan Tinggi dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

A. Hasil Uji Instrumen dan Data

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

4. Tabel 4.3

5. Hasil Uji Validitas Konflik

6.

. Item Pertanyaan	8. R	9. Sig	10. Keterangan
11. KF-1	12. 0,967	13. 0,000	14. Valid
15. KF-2	16. 0,968	17. 0,000	18. Valid
19. KF-3	20. 0,991	21. 0,000	22. Valid
23. KF-4	24. 0,973	25. 0,000	26. Valid
27. KF-5	28. 0,973	29. 0,000	30. Valid
31. KF-6	32. 0,991	33. 0,000	34. Valid
35. KF-7	36. 0,991	37. 0,000	38. Valid
39. KF-8	40. 0,991	41. 0,000	42. Valid
43. KF-9	44. 0,969	45. 0,000	46. Valid
47. KF-10	48. 0,991	49. 0,000	50. Valid

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan Konfli Kerja dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan <0,05. Artinya semua butir pertanyaan variabel Konflik Kerja dapat diterima untuk kemudian dioalah ke regresi linier berganda.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Stress Kerja

51. Item Pertanyaan	52. R	53. Sig	54. Keterangan
55. SK-1	56. 0,875	57. 0,000	58. Valid
59. SK-2	60. 0,870	61. 0,000	62. Valid
63. SK-3	64. 0,862	65. 0,000	66. Valid
67. SK-4	68. 0,870	69. 0,000	70. Valid
71. SK-5	72. 0,832	73. 0,000	74. Valid
75. SK-6	76. 0,773	77. 0,000	78. Valid
79. SK-7	80. 0,783	81. 0,000	82. Valid
83. SK-8	84. 0,774	85. 0,000	86. Valid
87. SK-9	88. 0,782	89. 0,000	90. Valid

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan Stress Kerja dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi positif dan signifikan <0,05. Artinya semua butir pertanyaan variabel Stress Kerja dapat diterima untuk kemudian dioalah ke regresi linier berganda

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

91. Item Pertanyaan	92. R	93. Sig	94. Keterangan

95. IK-1	96. 0,868	97. 0,000	98. Valid
99. IK-2	0. 0,806	01. 0,000	102. Valid
103. IK-3	4. 0,880	05. 0,000	106. Valid
107. IK-4	8. 0,891	09. 0,000	110. Valid
111. IK-5	2. 0,906	13. 0,000	114. Valid
115. IK-6	6. 0,901	17. 0,000	118. Valid
119. IK-7	0. 0,881	21. 0,000	122. Valid
123. IK-8	4. 0,904	25. 0,000	126. Valid
127. IK-9	8. 0,897	29. 0,000	130. Valid

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan Stress Kerja dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi pearson positif dan signifikan <0,05. Artinya semua butir pertanyaan variabel Stress Kerja dapat diterima untuk kemudian dioalah ke regresi linier berganda.

131. Tabel 4.6

132. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

133.

134. Item Pertanyaan	**35. R**	**136. Sig**	**137. Keterangan**
138. KK-1	9. 0,942	0,000	140. Valid
KK-2	1. 0,966	0,000	Valid
KK-3	2. 0,822	0,000	Valid
KK-4	3. 0,903	0,000	Valid
KK-5	4. 0,914	0,000	Valid
KK-6	5. 0,866	0,000	Valid
KK-7	6. 0,936	0,000	Valid
KK-8	7. 0,925	0,000	Valid
KK-9	8. 0,88	0,000	Valid

	6		
KK-10	9. 0,892	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukan bahwa semua butir pertanyaan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, dengan nilai koefisien korelasi person positif dan signifikan <0,05. Artinya semua butir pertanyaan variabel Kinerja Pegawai dapat diterima untuk kemudian dioalah ke regresi linier berganda.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha >0,6 (Sugiono 2007).

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Keterangan**
Konflik	0,796	Reliabel
Stress Kerja	0,788	Reliabel
Iklim Organisasi	0,794	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,791	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016

Berdasarkan penjelasan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel : Konflik Kerja, Stress Kerja, Iklimkerja dan Kinerja

Pegawai dikatakann reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 artinya stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan konsisten.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk asumsi-asumsi yang ada pemodelan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus penuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linier, misalnya uji multikolinearitas tidak dapat dipergunakan pada analisis regresi linier sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. Ada beberapa uji asumsi klasik yaitu:

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mamiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas data di uji dengan menggunakan *one-sample kplmogorov-smienov test*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88831733
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 10

Sebuah kelompok data dikatakan normal jika nilai Unstadarized Residual berada pada signifikan >0,05. Dalam penelitian hasil uji normalitas nilai Unstadarized Residual ini berada pada 0,108 yang artinya berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Ringkasan hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *variance inflation factor(VIF)*disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	**Collinearity Statistics**		**Keterangan**
	Tolerance	**VIF**	
Konflik	0,172	5,829	Non Multikolinearitas
Stress Kerja	0,229	4,363	Non Multikolinearitas
Iklim Organisasi	0,296	3,380	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 11

Tabel 4.13 memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji Heterokedasitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan kepengamatan lain.

150. Tabel 4.10

151. Hasil Analisis Uji Heterokedasitas

152.

Coefficients(a)

Model	3. Unstandardized Coefficients		.54. Standardized Coefficients		5. t	6. Sig.
	157. B		3. Std. Error	9. Beta		
0. 1	4.		8. 2.		3. 121	.003
(Constant)	7. 323		346	.190	.825	.412
1.	165.	.066	9. .0	-.290	-1.550	.126
KF	166.	-.134	79	-.227	-1.157	.252
2.	167.	-.089	0. .0	172.		
SK			86			
3.			1. .0			
IK			77			

173. a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas Konflik, Stress Kerja, Iklim Organisasi tidak terjadi heterokedasitas. Dapat dilihat dari variabel Konflik nilai signifikan berada pada 0,412. Stress Kerja nilai signifikan berada pada 0,126. Iklim Kerja nilai signifikan berada pada 0,0252artinya nilai signifikan > 0,05 sehingga tidak terjadi heterokedasitas.

B. Hasil Uji Hipotesis

1. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Konflik, Stres Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai**.**

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constanta)	-474	.302		-1.571	0.121
Konflik Kerja	.912	.014	.917	63.154	0.000
Stres Kerja	.031	.012	.033	2.662	0.010
Iklim Organisasi	.074	.013	.062	5.612	0.000

Sumber: Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 13

Hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan regresi : 0,917 X1 + 0,033 X2 + 0,062 X3

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa variabel Konflik diperoleh nilai signifikan pada 0,000 yang menunjukkan bahwa Variabel Konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 diterima. Variabel Stress Kerja diperoleh nilai signifikan pada 0,010 yang menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 2 diterima. Variabel Iklim

Organisasi diperoleh nilai signifikan pada 0,000 yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka **H1 diterima.**
2. Stress Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka **H2 diterima.**
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka **H3 diterima.**

2. Hasil Uji F

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Uji F

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
Regression Residual Total	1639.520 3.923 1643.443	3 66 69	546.507 .059	9194.888	,000[a]

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 13

Dari tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 9194.888 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja, Stress Kerja dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil Uji t

Tabel 4.13
Hasil Ringkasan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) KF	-.474 ,912	.302 .014	 .917	-1.572 63.154	0,121 0,000

SK	,031	.012	.033	2.662	0,010
IK	,074	.013	.062	5.612	0,000

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 13

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria:

1. Bila nilai signifikansi < 0,05 artinya signifikan
2. Bila nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak signifikan

Dari tabel 4.13 dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut:

1) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi Konflik sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Konflik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi Stess Kerja sebesar 0,010 Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi Iklim Organisasi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,999[a]	,998	,998	2.44

a. Predictors: (constant), KF,SK, IK

Sumber : Data Primer Yang di Olah 2016, Lampiran 13

174.

Dari hasil perhitungsn regresi linier berganda ditemukan hasil dari jumlah sampel 70 responden dengan nilai R square sebesar 0,998 atau 99,8% menunjukkan

bahwa 99,8% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Kerja, Stress Kerja dan Iklim Organisasi.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, dan Arik prasetya (2015) yang berjudul ”Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Organisasional Dan Kinerja Pegawai”

Uji hipotesis membuktikan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di DPKKD Haltim. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 63,154 dan sig.0.000<0.5. Nilai positif yang didapat memperlihatkan bahwa dengan adanya konflik pegawai diinstansi DPKKD Haltim, dan dapat ditangani dengan baik oleh semua pegawai maka kinerja akan semakin meningkat.

Hasil ini membuktikan bahwa pegawai yang ada telah dapat memberikan solusi terhadap pekerjaan dan tugasnya, mereka melakukan serangkaian jadwal didalam mengerjakan permasalahan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka sebagai pegawai, mereka dapat melakukan pekerjaan yang telah ditanggungjawabkan apabila tugas yang diberikan terlebih dahulu selesai atau telah dapat diselesaikan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami, dan Arik prasetya

(2015) yang berjudul ”Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Organisasional Dan Kinerja Pegawai”

Uji hipotesis membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di DPKKD Haltim. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,662 dan sig.0.010<0.5. nilai positif yang didapat memperlihatkan bahwa apabila stress di DPKKD Haltim dapat dikelola dengan baik, maka kinerja akan meningkat dan semakin baik.

Hasil ini membuktikan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai DPPKD HALTIM memang relatif cukup baik karena sejatinya pegawai yang berkerja telah memiliki kondisi fisiologis psikologis, dan perilaku yang normal, mereka dapat mengendalikan stres yang dialami oleh mereka semasa kerja dalam kesehariannya, pegawai merasa hal tersebut adalah hal yang wajar dan biasa terjadi pada pegawai pada saat ada perkerjaan atau tugas yang relatif lebih dari biasanya, namun dalam hal ini pegawai yang ada akan terbantu dengan atau oleh pegawai lainnnya dalam mengerjakan permasalahannya, biasanya pegawai yang mengalami kebingungan akan berkomunikasi dengan pegawai yang lebih senior atau pimpinan didalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

3. Pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh Nicko Achmad Pradityo, Rodhiyah, dan Saryadi (2011) yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Semarang”, mengatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPKKD Haltim. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 5,612 dan sig.0.000<0.5. nilai positif yang didapat memperlihatkan bahwa iklim organisasi yang ada pada DPKKD Haltim sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan suasana yang terjadi seperti pembagian job description yang sesuai dengan skill masing-masing pegawai.

Kinerja Pegawai DPPKD HALTIM berada pada kategori cukup baik. Dalam hal ini DPPKD HALTIM masih perlu meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan pelatihan dan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai serta memperbaiki peraturan kantor dengan memberikan sanksi yang tegas khususnya pada pegawai yang datang terlambat.