

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM DI KABUPATEN TABANAN

Ida Ayu Sintha Agustina

gegshiin@gmail.com

I Wayan Terimajaya

terimajayawayan@yahoo.co.id

Ni Putu Sudarsani

Putusudarsani29@gmail.com

Anak Agung Gede Putra

putragung9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 2) pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 4) pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. Data yang digunakan adalah data primer berupa data *cross section* pada tahun 2022 dan tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan 1) karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 2) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan. 4) karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to determine 1) the effect of job characteristics partially on employee performance at the Office of Cooperatives and SMEs in Tabanan Regency. 2) the effect of competence partially on employee performance at the Cooperative

and UMKM Office in Tabanan Regency. 3) The effect of the work environment partially on the performance of employees at the Office of Cooperatives and UMKM in Tabanan Regency. 4) the effect of job characteristics, competence, and work environment simultaneously on employee performance at the Cooperative and UMKM Office in Tabanan Regency. The data used is primary data in the form of cross section data in 2022 and the analytical technique used in this study is multiple linear regression with the t test and F test.

The results showed 1) job characteristics partially had a positive and significant effect on employee performance at the Cooperative and UMKM Office in Tabanan Regency. 2) competence partially has a positive and real effect on the performance of employees at the Cooperative and UMKM Office in Tabanan Regency. 3) the work environment partially has a positive and real effect on the performance of employees at the Cooperative and UMKM Office in Tabanan Regency. 4) job characteristics, competence, and work environment have a significant effect simultaneously on the performance of employees at the Cooperative and UMKM Office in Tabanan Regency.

Keywords: job characteristics, competence, work environment and performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sering menjadi sorotan yang paling tajam dan penting dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan otonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Organisasi yang ada dalam pemerintahan merupakan alat birokrasi yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Organisasi pemerintah dibagi berdasarkan wilayah administratif meliputi Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten, dan Daerah Kota. Selain untuk membatasi wilayah kewenangan dan tanggung jawabnya, organisasi administratif pemerintah berfungsi sebagai alat untuk membagi tugas pemerintah serta upaya untuk

mengurangi adanya tumpang tindih dan benturan tugas dari masing-masing unit organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 2004). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor sistem (Yahya, 2009). Faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian pegawai, dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan,

kepemimpinan dan disain pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai, maka untuk mencapai keberhasilan, organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Robbins, 2006). Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil kerja yang memuaskan. Jika seorang pegawai memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Presilia (2011) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap organisasi. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi, maka kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap harus

disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Terciptanya kompetensi pegawai sangat membantu keberhasilan organisasi, sebab kompetensi pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa loyalitas pegawai pada organisasi sangat baik. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik, maka pegawai dituntut memiliki kompetensi yang baik merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai terhadap suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sriwidodo dan Budi (2010) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Setiap pekerjaan selalu dikerjakan pada suatu tempat yang mempunyai lingkungan. Wajib bagi suatu organisasi untuk memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kinerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Nitisemito, 2004). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2011) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan?
4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas maka dapat di sampaikan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

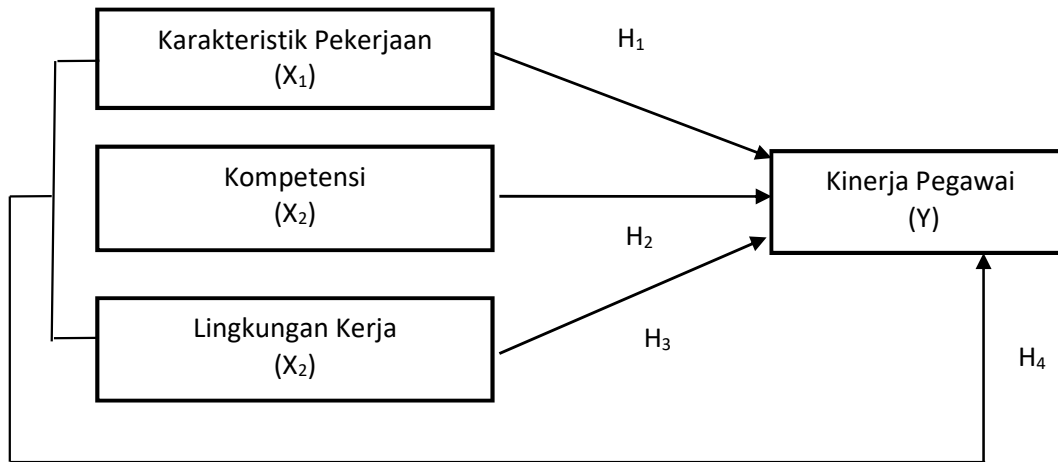
1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.

Kerangka Konseptual

Karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seorang pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. Semakin baik pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya. Demikian pula dengan kompetensi dan lingkungan kerja, semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dan semakin nyaman lingkungan kerjanya, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Berikut ini disajikan kerangka konseptual pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:



Gambar 1 Skema Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan sementara bahwa masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah atau belum tentu benar sehingga harus diuji secara empiris (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris, maka dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.
- H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan nyata secara parsial pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan nyata secara parsial pekerjaan terhadap kinerja

pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

- H₄: Karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan atas dasar pertimbangan bahwa karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dan dianggap telah mewakili keseluruhan populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang yang terdiri dari 28 orang pegawai PNS dan 28 orang pegawai kontrak. Arikunto (2002) mengemukakan, ‘‘Apabila populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dipakai sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian dengan menggunakan sampel jenuh’’.

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional terhadap masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Indikator ini diukur dengan skala likert 5 point :

1. Karakteristik pekerjaan (X_1) adalah persepsi pegawai tentang atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.
2. Kompetensi adalah (X_2) adalah persepsi pegawai tentang seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang harus dimiliki dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.
3. Lingkungan kerja (X_3) adalah persepsi pegawai tentang segala sesuatu yang ada disekitarnya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.
4. Kinerja (Y) adalah persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai berdasarkan tugas dan kewajiban dalam rangka memenuhi

tujuan dari Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan.

Pengukuran Variabel

1. Variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Munandar (2003) meliputi: keragaman ketrampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik. Indikator ini diukur dengan skala likert 5 poin.
2. Variabel kompetensi diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Wibowo (2007) meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Indikator ini diukur dengan skala likert 5 poin.
3. Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Nitisemito (2004) meliputi: penerangan, kebersihan lingkungan, tata ruang, fasilitas kerja, dan teknologi. Indikator ini diukur dengan skala likert 5 poin.
4. Variabel kinerja diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Malthis dan Jackson (2006) meliputi: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Indikator ini diukur dengan skala likert 5 poin.

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan uji statistik, diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrument penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

1. Untuk menguji bahwa data dan persamaan garis regresi yang diperoleh linear atau *BLUE (best linear unbiased estimator)* dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan dan estimasi, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas (Wirawan, 2012).

2. Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis asosiatif, yaitu terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan. Data dalam penelitian berbentuk skala likert dan untuk pengujian hipotesisnya menggunakan regresi berganda yang dinyatakan dalam bentuk fungsi (Sudjana, 2016) sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu$$

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Pada pengujian hipotesis, nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan t_{tabel} pada derajat keyakinan tertentu. Nilai t_{hitung}

diperoleh dengan formulasi (Gujarati, 2015) :

$$t_i = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Uji F (Simultan)

Uji F yaitu dipergunakan untuk pengujian variabel – variabel bebas secara serempak atau simultan terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Menurut Gujarati (2015), nilai F dapat diperoleh dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Uji Hipotesis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan. Pembuktian hipotesis digunakan uji statistik yaitu uji t dan uji F. Untuk mengelola data dari penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for the Social Science)*.

Uji Validitas.

Analisis selanjutnya adalah tahap melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Adapun hasil uji validitas dan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.
reliabilitas terhadap instrumen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Nilai r | Keterangan |
|-----------------------------|------------|---------|------------|
| Karateristik Pekerjaan (X1) | X1.1 | 0,938 | Valid |
| | X1.2 | 0,657 | Valid |
| | X1.3 | 0,938 | Valid |
| | X1.4 | 0,635 | Valid |
| | X1.5 | 0,938 | Valid |
| Kompetensi (X2) | X2.1 | 0,768 | Valid |
| | X2.2 | 0,716 | Valid |
| | X2.3 | 0,631 | Valid |
| | X2.4 | 0,626 | Valid |
| | X2.5 | 0,882 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0,659 | Valid |
| | X3.2 | 0,638 | Valid |
| | X3.3 | 0,748 | Valid |
| | X3.4 | 0,836 | Valid |
| | X3.5 | 0,941 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y1 | 0,684 | Valid |
| | Y2 | 0,722 | Valid |
| | Y3 | 0,761 | Valid |
| | Y4 | 0,665 | Valid |
| | Y5 | 0,554 | Valid |

Sumber: Data primer diolah 2022

Nilai hasil hitung pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua nilai korelasi lebih besar dari nilai korelasi *product moment* ($r > 0,3$) (Sugiyono,

2017). Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Uji Reliabilitas.

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------------|------------|
| Karateristik Pekerjaan (X1) | 0,846 | Reliabel |
| Kompensasi (X2) | 0,759 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,831 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,678 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki Cronbach Alpha bernilai lebih dari 0,6. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui bahwa persamaan regresi linear berganda yang didapat memiliki ketepatan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji

autokolerasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Soegiono, 2016) dengan hasil sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah *residual* yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas dilakukan terhadap nilai *residual*. Hasil pengujian normalitas terhadap 56 responden disajikan dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Karakteristik P (X1) | Kompetensi (X2) | Lingkungan Kerja (X3) | Kinerja (Y) |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|--------------------|--------------------------|-------------------|
| N | | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 20.5000 | 19.1429 | 19.8571 | 20.1964 |
| | Std. Deviation | 3.70258 | 3.87734 | 4.21870 | 3.55947 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .197 | .127 | .230 | .158 |
| | Positive | .137 | .105 | .141 | .089 |
| | Negative | -.197 | -.127 | -.230 | -.158 |
| Test Statistic | | .197 | .127 | .230 | .158 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .060 ^c | .066 ^c | .120 ^c | .201 ^c |

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai Sig. (2 – tailed) dalam *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,060, 0,066, 0,120 dan 0,201 lebih besar dari 0,05 , sehingga H_0 diterima. Ini berarti bahwa seluruh data yang diuji menyebar normal atau terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi yang dibuat dilihat berdasarkan matriks korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 | .892 | 1.121 |
| | X2 | .911 | 1.098 |
| | X3 | .945 | 1.058 |

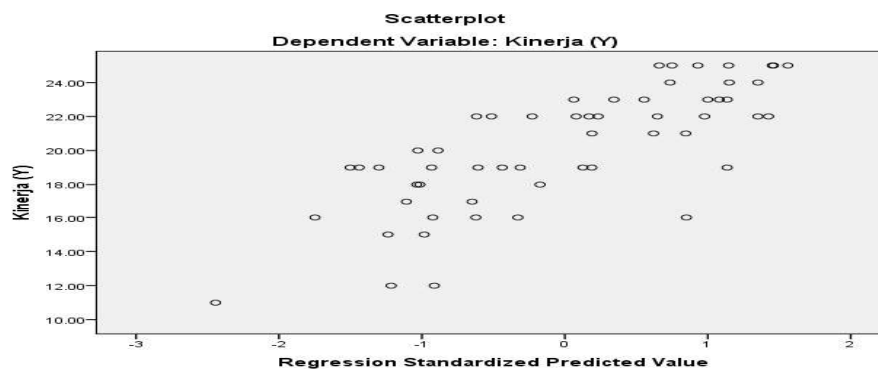
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa iklim kerja etis, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10 hal ini berarti tidak terjadi *multikolinieritas* antara variabel yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan *scatterplot* diagram di atas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada

Gambar 2 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 5 dapat dilihat bahwa hasil nilai *Durbin-Watson* (DW) 1,897

berada diantara $1,727 < 1,845 < (4 - 1,727)$ ini berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap Variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tabanan (Y), hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regesi Linear Berganda SPSS
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.633 | 2.928 | | -.558 | .579 |
| Karateristik P (X1) | .369 | .091 | .384 | 4.070 | .000 |
| Kompetensi (X2) | .195 | .086 | .104 | 2.267 | .000 |
| Lingkungan Kerja (X3) | .626 | .077 | .742 | 8.097 | .000 |

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dibuat satu persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,633 + 0,369X_1 + 0,195X_2 + 0,626X_3$$

1. Koefisien regresi b_1 pada karakteristik pekerjaan sebesar 0,369 berarti apabila variabel karakteristik pekerjaan naik satu persen maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan akan meningkat sebesar 0,369 persen dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Koefisien regresi b_2 pada kompensasi sebesar 0,195 berarti apabila variabel kompensasi naik satu persen maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan akan meningkat sebesar 0,195 persen dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi b_3 pada lingkungan kerja sebesar 0,626 berarti apabila variabel lingkungan kerja naik satu persen maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan akan meningkat sebesar 0,626 persen dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,070 dan signifikasinya adalah 0,000. Angka-angka ini memberikan arti bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan, karena t hitung lebih besar dari t tabel

atau 4,070 > 1,674 dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh kompensasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,267 dan signifikasinya adalah 0,000. Angka-angka ini memberikan arti bahwa kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan. karena t hitung lebih besar dari t tabel atau 2,267 > 1,674 dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 8,097 dan signifikasinya adalah 0,000. Angka-angka ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan, karena t hitung lebih besar dari t tabel atau 8,097 > 1,674 dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan maka diketahui bahwa F_{hitung} sebesar

24,628 dan sig F sebesar 0,000 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,776 sesuai dengan lampiran dan taraf nyata 5%. Ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $24,628 > 2,776$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh nyata secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan adalah terbukti.

Simpulan

1. Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan..
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.
4. Karakteristik pekerjaan, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas

Koperasi dan UMKM di Kabupaten Tabanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rhineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate* Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar A.S. 2003. *Psikologi Industri*. Universitas Terbuka: Jakarta.
- Nitisemito A. 2004. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Presilia dan Regina Fortunata Octavia. 2011. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Kasus PT. Megatama Plasindo). *Jurnal Binus University*: Jakarta.
- Purwanto dan Budi (2010). *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajae
- Putra, Nusa. 2011. *Research and development Penelitian dan pengembangan: suatu*

- pengantar.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*, alih Bahasa Handayana Pujaatmika Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketuga. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sriwidodo U. dan Budi A. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 4 Nomor 1 Halaman 229-240
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Pertama. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi; Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yahya, K. Khulida. 2009. Linking Organizational Structure, Job Characteristic and Job Performance Construct: A Proposed Framework. *Journal of Business and Management*. Volume 4 Nomor 3 Page 145-1