

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Pemalang)**

Siti Masrokhah

Santi Suciningtyas

STIE ASSHOLEH PEMALANG

ABSTRACT

This research title is “ Analysis of influence discipline, environment job, training education to employee performance” (Case Study in Department of Cooperatives, UKM, Trade and Industry Pemalang Regency)”. This research target is : first, to know and analyse influence of discipline variable to employee performance variable, second, to know and analyse influence of environment job variable to employee performance variable, third, to know and analyse influence of education and training variable to employee performance variable, fourth, to know and analyse influence of discipline variable, environment job variable, training education variable to employee performance variable.

With multiple linear regression analysis at this research obtained by result $b_1 = 0,290$ showing influence which are significance of discipline variable (X_1) equal 0,290 to employee performance, $b_2 = 0,118$ showing influence which are significance of environment job variable (X_2) equal 0,118 to employee performance, $b_3 = 0,672$ showing influence which are significance of training education variable (X_3) equal 0,672 to employee performance. While for the hypothesis examination in parcial used by t test, obstaned by value t_{count} for discipline variable (X_1) equal to 4,269, environment job variable (X_2) equal to 2,440, training education variable (X_3) equal to 8,216 with criterion of t_{tables} of equal to 1,996 used in this examination. And for examination as a whole be used by F test. Be obtained by F count equal to 33,637 with level significance of 0,000 far smaller than 0,05 and bigger than F_{table} of equal to 2,75. Coefficient determinant (R^2) equal to 60,8%, what mean that employee performance together be influenced by discipline variable, environment job variable, training education variable, while the remaining equal to 39,2% influenced by other variables that are not included in the model equations.

Keyword : Employee performance, Discipline, Environment job, Training education.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang

diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka

pegawai diperlukan perhatian khusus lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pengukuran kinerja yang menjadi standar penilaian kinerja di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, dan Perdagangan Kab. Pemalang mengacu pada PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja PNS, yang bertujuan mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral menuju “*Good Governance*”.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif.

Selain faktor disiplin, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus bisa mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja bisa berpengaruh positif. Kondisi kerja yang lebih sehat dan aman tersebut menjadi tanggung jawab atas kegiatan perusahaan (Handoko, 2011).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur

menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan adanya pelaksanaan diklat kepada para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kualitas kerja serta prestasi kerja pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini tergantung pula pada sumber daya manusia yang tersedia.

Sumber daya manusia merupakan roda penggerak untuk mencapai tujuan organisasi misalnya apabila sumber daya manusianya bergerak dengan lambat, maka prosedur kerja ataupun kinerjanya tidak tercipta dengan baik. Akibatnya sasaran organisasi akan sulit tercapai. Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud adalah pegawai di kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kab. Pemalang.

Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan (DISKOPERINDAG) Kabupaten Pemalang merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Koperasi dan UKM, Perindustrian, Perdagangan dan Pasar yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman Timur No. 50 Telp./Fax. (0285) 321542 Pemalang.

Diskoperindag Kabupaten Pemalang mempunyai tujuan kegiatan diantaranya :

1. Peningkatan PDRB dan Kontribusi PAD.
2. Meningkatkan daya saing pada era globalisasi.
3. Pemantapan Koperasi dan UMKM.
4. Mewujudkan system distribusi dan lembaga usaha perdagangan yang baik.
5. Mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas pasar.

Untuk permasalahan kedisiplinan pegawai, tentang kehadiran atau keterlambatan

masuk kerja hal ini masih dianggap kurang memuaskan karena masih ada beberapa orang pegawai yang datang terlambat, pulang tidak tepat pada waktunya, atau penggunaan jam kerja untuk kepentingan yang bukan terkait dengan dinas. Juga absensi pegawai yang terkadang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tidak melalui ijin kedinasan. Meskipun secara tidak langsung masih bisa diantisipasi tingkat kedisiplinan pegawai dengan motivasi atau binaan dari pimpinan dan sistem absensi yang dilakukan baik cara absen manual maupun dengan sistem komputer/sidik jari, hal ini bisa dibuktikan dari laporan kehadiran pegawai.

Dilihat dari tata ruang yang dimiliki oleh Diskoperindag, dibagi menjadi 6 bidang kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 69 orang, menjadikan dinas ini mempunyai lingkungan fisik (tata ruang kantor) yang kurang nyaman. Keterbatasan area ruang kerja tentu saja akan memberikan pengaruh terhadap ruang gerak karyawan, karena area kerja juga ditempatkan alat atau sarana kerja khususnya alat-alat perkantoran seperti meja kursi tamu dan karyawan, komputer, printer, almari dan alat perkantoran lainnya. Sudah adanya sarana pendingin ruangan (AC) namun karena masih belum sebanding antara jumlah AC dengan volume ruang maka masih saja belum memberikan kenyamanan yang maksimal pada karyawan yang bekerja. Selain keterbatasan area ruang kerja, juga masih terbatas sarana penyimpan arsip atau dokumen dinas, hal ini menyebabkan kesan ruang kerja yang tampak kurang tertata dan nyaman.

Tidak hanya latar belakang kompetensi saja yang bervariasi, jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai pun beraneka ragam, dari tingkat SMP sampai dengan tingkat jenjang S2. Sementara upaya untuk memberikan kemampuan kerja atau kompetensi yang sesuai dengan tupoksi pada bidang masing-masing, sedikit terhambat karena syarat pelaksanaan Pendidikan dan Latihan bagi

pegawai tersebut harus menyesuaikan dengan jenis diklat yang telah disediakan. Maka hal inilah yang menjadikan belum meratanya pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat karena dalam kegiatan diklat tersebut terdapat persyaratan jenjang pendidikan untuk peserta diklat.

Dengan Penjelasan yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG EMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten pemalang)”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan variabel Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan variabel Disiplin, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.

Hipotesis

H_1 : Disiplin (X_1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang

H₂ : Lingkungan kerja (X₂) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang

H₃: Pendidikan dan Pelatihan (X₃) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang

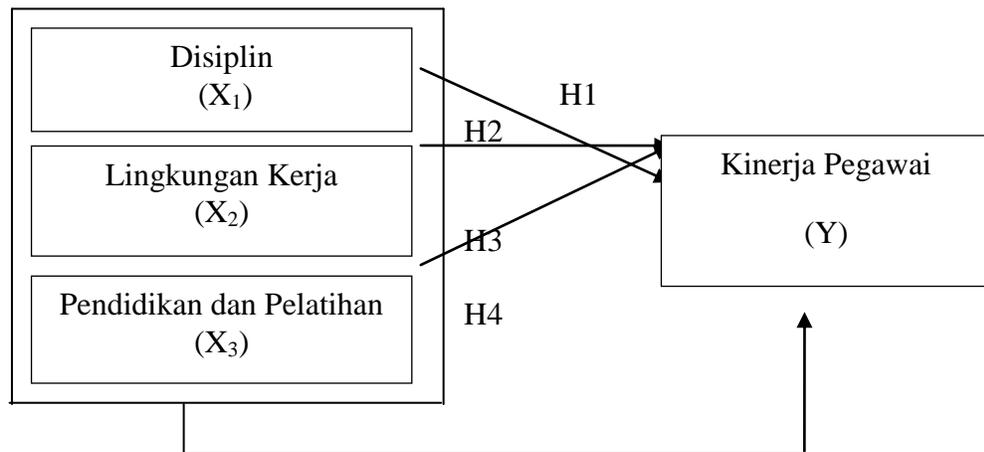
H₄ : Variabel Disiplin, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan diduga

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.

Model Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya.

Berdasarkan hasil telaah pustaka yang diajukan, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang semuanya berjumlah 69 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu dengan jumlah 69 orang (Sugiyono, 2002).

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Data

a. Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner. adalah teknik korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}}\sqrt{\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

dengan kriteria :

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item tersebut valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas adalah uji tingkat kestabilan dari suatu kuesioner. Dikatakan reliabel adalah jika jawaban pertanyaan-pertanyaannya konsisten dari waktu ke waktu.

Kriteria Pengujian :

-Nilai r – nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor- skor item angket yang valid. Item yang tidak valid tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas.

-Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,6$.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji model analisis yang akan digunakan dalam penelitian. Metode regresi *ordinary least square* akan menghasilkan persamaan yang baik apabila memenuhi pengujian sebagai berikut :

1.Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance Value* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan melihat VIF, jika nilai VIF adalah $<$ dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

2.Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan model *Glejser* dengan melihat signifikansi output yang lebih besar. Jika nilai probabilitas (nilai sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dan sebaliknya (Imam Ghozali, 1995 : 81-82).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas yang diteliti keduanya berdistribusi normal atau tidak.

Normalitas data dapat dilihat dengan pengamatan pada grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan :

a) Uji Normalitas dengan Kolmogorof Smirnov

Kelebihan pengujian ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat lain yang sering terjadi dengan uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan di uji normalitasnya) dengan Distribusi Normal Baku (DNB). DNB adalah data yang ditransformasikan kedalam bentuk 2 score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorof Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Jika Signifikansi dibawah 0,05 berarti signifikan

Jika signifikansi diatas 0,05 berarti tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

b) Uji Normalitas dengan Skewness dan Kurtosis

Skewness dan Kurtosis mempunyai kelebihan, yaitu kita dapat melakukan transformasi data berdasarkan nilai yang kita peroleh, hal yang tidak dapat dilakukan oleh Kolmogorof Smirnov. Kelemahan Skewness dan Kurtosis bisa dibilang minimal, meskipun sedikit lebih rumit dari pada Kolmogorof Smirnov.

c) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

d) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan kalau tidak hati-hati secara

visualkelihatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji garfik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali, 2009:149).

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Nilai Asymp signifikan $>$ *level of significance* 5 %, maka berdistribusi normal.
- Nilai Asymp signifikan $<$ *level of significance* 5 %, maka tidak berdistribusi normal.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

e. Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat nilai Durbin Watson (D-W) dengan ketentuan sebagai berikut :

-Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

-Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.

-Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4 - dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negative.

-Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara $(4 - du)$ dan $(4 - dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Keputusan Pembelian.

Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + \epsilon$$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Rumus sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{b_j}{sb_j}$$

Kriteria pengujian :

Apabila t hitung \leq t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Koefisien Determinan (R²)

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1 Y) + b_2(\sum X_2 Y) + b_3(\sum X_3 Y) + b_4(\sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

c. Uji F

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1, X_2, X_3 dan X_4 secara simultan terhadap Y, maka digunakan Uji F dan sekaligus untuk menjawab hipotesis kelima. (Sugiyono, 2002).

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila F hitung $<$ F tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima

- Apabila F hitung $>$ F tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak

Hipotesis untuk Uji F

Ho : $\beta = 0$: tidak ada pengaruh antara rekrutmen, penempatan, pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta \neq 0$: ada pengaruh antara rekrutmen, penempatan, pelatihan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara parsial dengan menggunakan Uji t

Untuk mengetahui t_{hitung} digunakan uji t dengan tujuan menguji

hipotesis pertama, kedua, dan ketiga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% dengan level of significance 95%. Dengan rumus sebagai berikut : $t = \frac{b}{s_b}$

Tabel 25
Hasil Analisis Uji t
Dari Pengolahan SPSS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.177	2.279		.078	.938
	Disiplin_X1	.290	.068	.333	4.269	.000
	Lingkungan_Kerja_X2	.118	.048	.190	2.440	.017
	Pendidikan_dan_Pelatihan_X3	.672	.082	.641	8.216	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil perhitungan melalui komputer program SPSS versi 17.0 (lampiran 9 : Regresi, tabel Coefficients, kolom t) diperoleh t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 4,269, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,440, variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 8,216 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan ($n-2$) sebesar 1,996.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 4,269 dan t_{tabel} sebesar 1,996 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,269 > 1,996$) sehingga H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang diterima.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,440 dan t_{tabel} sebesar 1,996 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,440 > 1,996$) sehingga H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai pada

Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang diterima.

Dengan besarnya t_{hitung} untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 8,216 dan t_{tabel} sebesar 1,996 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,216 > 1,996$) sehingga H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang diterima.

Jadi, dapat diambil kesimpulan dari pengujian dengan menggunakan uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.

2. Uji keberartian koefisien regresi linier berganda secara keseluruhan dengan Uji F.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan sekaligus untuk menjawab hipotesis yang kelima. Untuk mengetahui nilai F_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

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

Tabel 26
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.647	3	35.882	33.637	.000 ^a
	Residual	69.338	65	1.067		
	Total	176.986	68			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan_dan_Pelatihan_X3, Lingkungan_Kerja_X2, Disiplin_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 26 diatas hasil perhitungan analisis uji F melalui Komputer program SPSS versi 17.0 (lampiran 9 : Regresi, tabel ANOVA kolom F) diperoleh nilai F_{hitung} untuk

Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 33,637 dengan taraf signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya F_{tabel} (n-

k-1) atau $(69-3-1 = 65)$ dengan taraf signifikan 5% sebesar 2,75 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,637 > 2,75$) sehingga H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu,

hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang Jaya diterima.

Tabel 27
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R^2)
Dari Pengolahan SPSS
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.590	1.033

a. Predictors: (Constant), Pendidikan_dan_Pelatihan_X3, Lingkungan_Kerja_X2, Disiplin_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 27 hasil perhitungan dengan computer SPSS versi 17.0 (lampiran 9 : regresi, tabel Model summary kolom R Square) ada pengaruh yang berarti yaitu dapat diketahui derajat pengaruh variabel-variabel sebesar 0,608 atau 60,8%. Angka ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model persamaan tersebut.

Hubungan antara Regresi Linier Berganda, Hasil Uji R^2 , Uji F, dan Uji t.

Dari hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel yang bernilai positif

yaitu untuk koefisien regresi variabel Disiplin (b_1) sebesar 0,290, koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b_2) sebesar 0,118, koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (b_3) sebesar 0,672, ini menunjukkan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang Jaya.

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 33,637 dengan taraf signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya F_{tabel} ($n-k-1$) ($69-3-1 = 65$) dengan taraf signifikan 5% sebesar 2,75 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,637 > 2,75$) ini membuktikan bahwa variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang Jaya.

Dan uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel variabel Disiplin (X_1) sebesar 4,269, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,440, variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) sebesar 8,216, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,996. Ini berarti variabel Disiplin (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang Jaya karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin (X_1) terhadap kinerja.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai .
3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai.
4. Dari analisis data untuk pengujian secara parsial (uji t) antara Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3), terhadap Kinerja Pegawai.
5. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), variabel Pelatihan dan Pendidikan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai.

6. Dari analisa data untuk uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,637 > 2,75$) artinya bahwa variabel independen yaitu Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3), secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
7. Kontribusi variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) yang terdapat dalam model regresi koefisien determinan (R^2) dapat menerangkan variabilitas sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan dalam penelitian ini misalnya, motivasi dan kompetensi.

Keterbatasan

1. Pengumpulan data variabel Disiplin, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Pegawai hanya menggunakan satu instrumen yaitu kuesioner sehingga kelemahan kuesioner seperti persepsi responden dan waktu dalam pengembalian kuesioner jawaban responden.
2. Pada penelitian ini penulis mengambil (tiga) variabel faktor-faktor yang mempengaruhi keinerja pegawai yaitu variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3).

Saran

1. Bagi organisasi tempat penelitian, perlu memperhatikan lingkungan kerja pada lingkungan kerja fisik yaitu sarana dan prasarana yang masih belum sesuai dengan harapan pegawai, sehingga membuat pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya : pendingin ruangan (AC) yang masih rusak dan belum adanya perbaikan, atau kipas angin sebagai pengganti AC dalam kondisi rusak dan jumlahnya terbatas.
2. Perlu mempertahankan dan meningkatkan

jumlah kegiatan pendidikan dan Pelatihan sehingga pegawai akan dapat melaksanakan setiap target pekerjaan yang diberikan dengan lebih efektif dan efisien. Misalnya : penyelenggaraan diklat yang disesuaikan dengan pendidikan pegawai.

3. Untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel yang lain misal : motivasi dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiyawan & Waridin, 2006, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi*, JRBI. Vol 2, No. 2, Semarang.
- Ghazali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, cetakan keempat, BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghazali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, cetakan keempat, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung.
- Peraturan Pemerintah No. 53, 2010, *Disiplin pegawai Negeri Sipil*.
- Sugiyono, 2002, *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

