

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DISIPLIN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
DAN UMKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
PEMALANG**

***THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS, DISCIPLINE AND
WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN THE
DINAS KOPERASI DAN UMKM, INDUSTRI DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN PEMALANG***

Cahya Kurnia Wulandari^{1*}, Kasmari Kasmari^{2*}

Fakultas Ekonomika dan Bisnis , Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

cahyakurniawulandari@mhs.unisbank.ac.id¹

fkasmari@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Karena mereka mengelola sistem organisasi, personalia menjadi bagian penting dalam instansi. Kinerja pegawai yang kompeten menyelesaikan tugas dan perencanaan berpengaruh pada pencapaian tujuan dan visi organisasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana karakteristik pekerjaan, disiplin, serta motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai dinas di Kabupaten Pemalang. Yaitu Diskoperindag (Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah, Perindustrian, Dan Perdagangan). Untuk penelitian ini, pendekatan kuantitatif dan random sampling digunakan. Dalam menganalisa data, spss versi 23.0 digunakan analisis regresi berganda. Luaran penelitian ini ialah sebagai berikut: (1) karakteristik pekerjaan berdampak signifikan secara positif pada kinerja pegawai; (2) disiplin berdampak signifikan secara positif pada kinerja pegawai; (3) motivasi kerja berdampak signifikan secara positif pada kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Karakteristik Pekerjaan, Disiplin, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Staff are an important part of the organisation as they control the organisational system. Competent performance of employees in completing tasks and planning affects the achievement of the organisation's goals and visions. This study aims to investigate how work characteristics, discipline and work motivation impact the performance of employees in a government agency in Pemalang district. This is the Office of Co-operatives, Small and Medium-sized Enterprises (SMEs), Industry and Commerce. A quantitative approach and random sampling utilized for this study. Multiple regression analysis using SPSS version 23.0 was employed to analyse the data. The outcomes of this study are as follows: (1) Job characteristics have a significant positive impact on employee performance; (2) Discipline has a significant positive impact on employee performance; (3) Work motivation has a significant positive impact on employee performance.

Kata Kunci : Employee Performance, Job Characteristics, Discipline, Work Motivation

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, mengharuskan organisasi untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Manajemen diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan individu (Handoko, 2017). Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan salah satu bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian secara terarah melalui sumber daya manusia dan sumber lainnya dalam mencapai tujuan (Afandi, 2018). Untuk mencapai visi misi suatu instansi tergantung dengan adanya kinerja pegawai yang baik dalam tugas pekerjaan yang dijalani. Kinerja merupakan hasil kerja atau *output* dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam suatu periode tertentu saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2019).

Karakteristik pekerjaan menurut Stoner (1986) dalam Moses, et al (2014) merupakan bagian atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan, mungkin pekerjaan secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lydia (2014), Narottama (2015), dan Tulandi (2015) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu sebaliknya, menurut Septarini (2015) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor bagi kinerja dikarenakan memiliki fungsi operational terpenting dari

manajemen sumber daya manusia pada setiap instansi. Menurut (Hasibuan, 2014) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kantor dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang atau Diskoperindag merupakan instansi pemerintahan daerah yang mempunyai tugas dalam pengawasan perlindungan konsumen, memberikan pembinaan dan fasilitas permohonan kemasan, dan menjaga ketersediaan bahan pokok seluruh pasar di Pemalang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan mencapai tujuan bersama perlu diterapkan kedisiplinan.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Diskoperandag Bulan Januari – Juni 2024

Bulan	Status Kehadiran			
	Hadir	Persentase (%)	Pulang Cepat	Persentase (%)
Januari	3190	27%	188	18%
Februari	2520	21%	120	12%
Maret	1556	13%	485	47%
April	2155	18%	111	11%
Mei	2614	22%	122	12%
Juni	2755	24%	155	15%

Sumber : Data sekunder diolah, 2024

Menurut data di atas, pegawai Diskoperindag Kabupaten Pemalang kehadiran pegawai cukup tinggi sebesar 27% pada bulan Januari 2024 dan kondisi pulang cepat sebesar 47% pada bulan Maret 2024. Hasil menunjukkan kedisiplinan pegawai yang melakukan absensi kehadiran belum baik. Kualitas dan kuantitas yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masih belum berjalan dengan baik karena sebagian pegawai memilih pulang lebih cepat dan mengabaikan peraturan jam kerja kantor. Akibatnya, untuk meningkatkan kinerja pegawai

diharapkan pegawai harus sadar bahwa mereka perlu berpartisipasi dalam segala bentuk kegiatan yang ada di kantor.

Riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Lawasi & Triatmanto (2017), Hersona & Sidharta (2017), Hartanto et al., (2018) dan Wahyuni (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu sebaliknya, menurut Kaengke, Tewal dan Uhing (2018) dan Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Ansory (2018) motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendasari keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang sangat mempengaruhi cara mereka bekerja dan bersikap sehingga suatu manajemen wajib mengetahui semua karakteristik para pegawainya. Berdasarkan riset terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari & Hadijah (2016), Hartanto et al., (2018) dan Bagaskara & Rahardja (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu sebaliknya, menurut Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2019) kinerja merupakan gambaran dari seberapa baik dan banyak suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dipercayakan padanya. Menurut (Robbins, S. P. & Coulter, 2012) kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan yang diukur melalui hasil kerja individu atau tim dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan suatu

kemampuan, dedikasi dan komitmen dalam mencapai tujuan dan memberikan kontribusi berarti bagi instansi.

Kinerja merupakan penilaian atas hasil kerja yang dicapai dalam periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tugas yang dilakukan (Wardana, 2020). Dapat disimpulkan kinerja pegawai ialah suatu bentuk hasil pencapaian kerja yang menggambarkan bagus atau tidaknya tingkat kinerja dalam periode tertentu sesuai dengan tugas dan kemampuan.

Menurut Robbins dalam (Setiana, 2019) indikator kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan bentuk sikap dari tugas yang dilaksanakan sebagai tanggung jawab yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut Berry dan Houtsan (2006) karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari pekerjaan itu sendiri, yang terdiri dari berbagai keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, wewenang, tanggung jawab dan timbal balik atas tugas yang dilakukan.

Menurut Panudju (2010) dalam (Riadi, 2022) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai proporsi pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai di tempat kerja dan jumlah tugas yang dapat diselesaikan pegawai. Dari penjelasan definisi karakteristik sebelumnya dapat ditarik kesimpulan, karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan sifat dan tugas dalam perencanaan kerja untuk mendeskripsikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai dan memberikan umpan balik.

Menurut (Robbins, Stephen P. & Judge, 2015) menyebutkan indikator karakteristik pekerjaan, yaitu:

1. Keanekaragaman Ketrampilan (*Skill Variety*)
2. Identitas Tugas (*Task Identity*)
3. Arti Tugas (*Task Significance*)
4. Otonomi (*Autonomy*)
5. Umpan Balik Pekerjaan (*Feedback From Job*)

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah bentuk kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan yang berlaku di organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Artinya, kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mengikuti peraturan dan secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan, kesediaan adalah sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi. Menurut Keith Davis (1985:366) dalam (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan disiplin kerja merupakan bentuk pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap kesadaran, kesediaan dan rasa hormat seseorang dalam menaati peraturan dan standar yang telah ditetapkan dan berlaku dalam suatu organisasi sehingga segala kegiatan terlaksana dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Rivai, 2014) dalam mengukur disiplin kerja terdapat 5 indikator, antara lain:

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
5. Etika Bekerja

Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) mendefinisikan motivasi kerja

merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tertarik, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan penuh keikhlasan, kegembiraan, dan kesungguhan sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukannya mencapai hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Herlina, 2019) motivasi ialah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan menentukan cara seseorang berperilaku dalam suatu tugas atau tindakan. Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah bentuk dorongan atau inspirasi yang timbul dari dalam diri individu untuk memotivasi melakukan kegiatan yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Maslow dalam (Bangun, 2012) menjelaskan teori herarki kebutuhan bisa menjadi dasar indikator motivasi kerja, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Semakin baik karakteristik pekerjaan yang disampaikan oleh manajer kepada bawahannya, maka semangat dan produktivitas kinerja akan meningkat. Menurut pendapat dari (Astutik & Priantono, 2020), (Zuvin, 2021), dan (Rizal Ahmad, 2019) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya ketika pegawai memahami dan mencocokkan keterampilan mereka dengan

karakteristik pekerjaan yang ditugaskan, hasil evaluasi pekerjaan mereka juga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka adapun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan memiliki fungsi penting dalam manajemen personalia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai dalam mengikuti peraturan perusahaan, maka semakin baik pula hasil kinerja yang akan dicapainya (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015). Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab atas beban tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan instansi. Oleh karena itu, setiap atasan harus berusaha untuk memiliki karyawan yang disiplin.

Menurut (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015), (Putri Maheswari & Isnowati, 2024), (Rizal Ahmad, 2019), dan (Zuvin, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka adapun hipotesis, yaitu:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

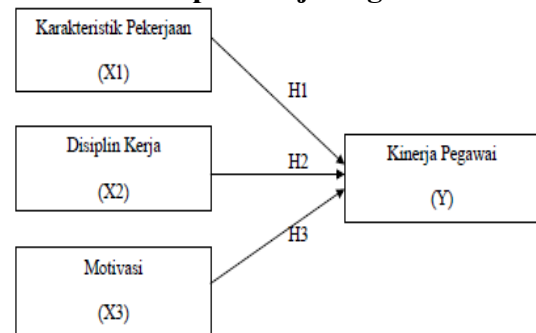
Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Saripuddin (2019), Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang dalam dirinya untuk dapat bertindak dan bekerja secara aktif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi muncul dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasi. Motivasi adalah keadaan atau energi yang

menggerakkan karyawan yang terfokus atau berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019).

Menurut (Putri Maheswari & Isnowati, 2024), (Ficky, 2022), (Zuvin, 2021) dan (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka adapun hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 1. Model Graphis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini merupakan Pegawai ASN sebanyak 120 pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pematang. Sampel yang digunakan yaitu *Random sampling*, karena teknik sederhana yang pengambilannya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel yang dihitung menggunakan Rumus slovin didapat sebanyak 92 responden. Variabel penelitian ini yaitu Karakteristik Pekerjaan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Pengambilan data diambil dengan cara membagikan kuesioner survei. Metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menurut (Ghozali, 2021), digunakan untuk menilai validitas suatu survei. Dalam pengujian validitas ini, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Kepribadian	X1.1	0,776	0,197	Valid
	X1.2	0,818	0,197	Valid
	X1.3	0,780	0,197	Valid
	X1.4	0,763	0,197	Valid
	X1.5	0,794	0,197	Valid
	X1.6	0,745	0,197	Valid
	X1.7	0,789	0,197	Valid
	X1.8	0,728	0,197	Valid
	X1.9	0,780	0,197	Valid
	X1.10	0,760	0,197	Valid
	X1.11	0,817	0,197	Valid
	X1.12	0,735	0,197	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,732	0,197	Valid
	X2.2	0,769	0,197	Valid
	X2.3	0,758	0,197	Valid
	X2.4	0,739	0,197	Valid
	X2.5	0,795	0,197	Valid
	X2.6	0,719	0,197	Valid
	X2.7	0,759	0,197	Valid
	X2.8	0,806	0,197	Valid
	X2.9	0,666	0,197	Valid
	X2.10	0,626	0,197	Valid
	X2.11	0,618	0,197	Valid
	X2.12	0,677	0,197	Valid
	X2.13	0,669	0,197	Valid
	X2.14	0,776	0,197	Valid
	X2.15	0,639	0,197	Valid
Motivasi	X3.1	0,672	0,197	Valid
	X3.2	0,695	0,197	Valid
	X3.3	0,749	0,197	Valid
	X3.4	0,669	0,197	Valid
	X3.5	0,651	0,197	Valid
	X3.6	0,613	0,197	Valid
	X3.7	0,679	0,197	Valid
	X3.8	0,648	0,197	Valid
	X3.9	0,604	0,197	Valid
	X3.10	0,570	0,197	Valid
	X3.11	0,508	0,197	Valid
	X3.12	0,468	0,197	Valid
	X3.13	0,574	0,197	Valid
	X3.14	0,612	0,197	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,484	0,197	Valid
	Y.2	0,365	0,197	Valid
	Y.3	0,712	0,197	Valid
	Y.4	0,511	0,197	Valid
	Y.5	0,618	0,197	Valid
	Y.6	0,611	0,197	Valid
	Y.7	0,644	0,197	Valid
	Y.8	0,516	0,197	Valid
	Y.9	0,515	0,197	Valid
	Y.10	0,559	0,197	Valid
	Y.11	0,503	0,197	Valid
	Y.12	0,442	0,197	Valid
	Y.13	0,588	0,197	Valid
	Y.14	0,350	0,197	Valid
	Y.15	0,391	0,197	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan memiliki r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r$ tabel sebesar 0,197 dan bernilai positif, sehingga dinyatakan valid. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Hartono, 2012), digunakan untuk mengukur kuesioner yang menunjukkan variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Karakteristik Kepribadian (X1)	0,939	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,931	0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,870	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,809	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari instrumen pengukuran variabel-variabel penelitian. Menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari instrumen yang digunakan untuk mengukur karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja pegawai lebih dari 0,70 ($> 0,70$) yang berarti keempat instrumen pengukuran tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Duli, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15753026
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,069
	Positive	,044
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai signifikansi sebesar 0,200 untuk uji normalitas. Hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi di antara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,855	2,831			4,188	,000		
Karakteristik Pekerjaan (X1)	,358	,040	,506		8,882	,000	,692	1,445
Disiplin Kerja (X2)	,262	,037	,396		7,019	,000	,707	1,414
Motivasi Kerja (X3)	,217	,040	,261		5,369	,000	,953	1,049

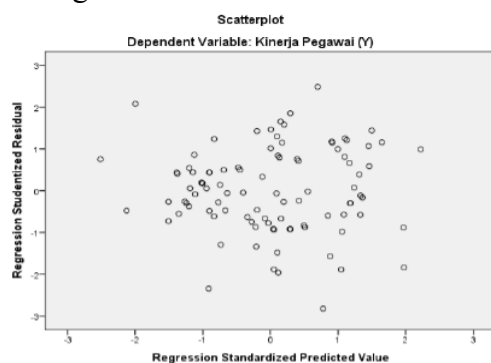
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,692, variabel disiplin kerja sebesar 0,707, dan variabel motivasi sebesar 0,953 sehingga nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 1,445, variabel disiplin kerja sebesar 1,414, dan variabel motivasi sebesar 1,049 maka nilai VIF pada semua variabel adalah lebih kecil dari 10,00. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa uji multikolineritas di atas tidak memiliki masalah multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menggunakan Uji Scatterplots yang bertujuan untuk melihat penyebaran *item* atau *various* pola yang tidak membentuk kesamaan/keteraturan atau cenderung membentuk pola seragam (melebar atau menyempit, bergelombang) pada bentuk pola tertentu pada titik-titik di gambar, serta titik tersebut menyebar di atas dan di bawah dari angka 0.



Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa item pada gambar tersebar dalam berbagai pola.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,855	2,831			4,188	,000
Karakteristik Pekerjaan (X1)	,358	,040	,506		8,882	,000
Disiplin Kerja (X2)	,262	,037	,396		7,019	,000
Motivasi Kerja (X3)	,217	,040	,261		5,369	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan sub-variabel, yang dapat diambil dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 11,855, yaitu jika variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) adalah sama dengan 0, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) bernilai 11,855.
2. Variabel Karakteristik Pekerjaan mempunyai nilai koefisien regresi $0,358 > 0$. Hal ini berarti variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi $0,262 > 0$. Artinya, bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi $0,217 > 0$. Hal ini berarti variabel Motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,886 ^a	,784	,777	2,191	2,087

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2),

Karakteristik Pekerjaan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Dari hasil penelitian pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 116,301 dan nilai F tabel sebesar 2,70. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel ($116,301 > 2,70$) dan Tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variable karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan motivasi secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang.

Uji Kelayakan Model (f)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1674,871	3	558,290	116,301	,000 ^b
Residual	460,839	96	4,800		
Total	2135,710	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Dari hasil penelitian pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 116,301 dan nilai F tabel = 2,70. Dengan demikian, nilai F hitung > F tabel ($116,301 > 2,70$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Hipotesis (t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,855	2,831		4,188	,000
Karakteristik Pekerjaan (X1)	,358	,040	,506	8,882	,000
Disiplin Kerja (X2)	,262	,037	,396	7,019	,000
Motivasi Kerja (X3)	,217	,040	,261	5,369	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil output SPSS versi 23, 2024

Pada hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil uji t pada tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik pekerjaan. Nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan sebesar $0,000 < 0,50$ dan nilai t hitung sebesar 8,882 lebih tinggi dari t tabel yaitu sebesar $8,882 > 1,661$. Karena H0 ditolak dan H1 diterima, maka variabel karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji t pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,50$ dan t hitung > t tabel yaitu sebesar $7,019 > 1,661$. Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,50$ dan t hitung > t tabel yaitu sebesar $5,369 > 1,661$. Sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, artinya variabel motivasi

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai:

1. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh peningkatan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan pembagian tugas yang jelas memberikan pelatihan yang relevan, dan memberikan tantangan kerja yang sesuai kemampuan pegawai. Langkah-

langkah ini dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja.

2. Disiplin kerja juga berdampak positif pada kinerja pegawai. Untuk mencapai hal ini organisasi harus memberikan contoh kepemimpinan yang baik, menerapkan peraturan dan aturan yang konsisten, dan memiliki program yang diberikan kepada pegawai yang sangat disiplin.
3. Motivasi kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian, sistem kompensasi atau gaji yang tepat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk merevisi dan memperbaiki sistem gaji dan tunjangan untuk memastikan bahwa penawaran tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian*. CV. Budi Utama.
- Ficky, M. P. N. (2022). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis*

- Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. BPFE.
- Hartono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 8(2), 123–144. <https://doi.org/10.36272/jes.v8i2.187>
- Mangkunegara, A. P. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. A. . (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Putri Maheswari, D., & Isnowati, S. (2024). The Clout Of Motivation, Compensation, Work Discipline On Worker Performance (Study Case Under Dinas Pekerjaan Umum, Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah)id 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 921–929. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Riadi, M. (2022). *Karakteristik Pekerjaan*. Kajian Pustaka. <https://www.kajianpustaka.com/2022/09/karakteristik-pekerjaan.html>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizal Ahmad, M. E. F. dan R. R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. 11(2), 137–146. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Enam). Salemba Empat.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Wardana, A. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)*.
- Zuvin, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Mahkota Hotel Lamongan). *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)* ISSN 2715-9094, 2(4), 1–10.