



WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH, DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BADUNG

Ni Made Ari Yudani

Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Kabupaten Badung;
email : ariyudani1982@gmailo.com

Abstract

This study was aimed to determine the effect of leadership, work environment, competence on employee performance in the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Trade in Badung Regency. The sample of this study was all employees in the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Trade in Badung Regency. This research was a quantitative research. Data collection techniques in this study were interviews, observation and questionnaires. The data obtained will be analyzed using the correlation test. Based on the results of data analysis it can be concluded that where the independent variables (leadership, work environment and competence) jointly have a positive and significant effect on the dependent variable (Employee Performance of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Trade in Badung Regency), this was evidenced by the results Statistical calculations show that the value of $F_{count} = 214.662$ compared to the value of $F_{table} = 3.1$, then it turns out that the F_{count} value was greater than the F_{table} value, and F_{count} is in the rejection area of H_0 . Therefore, H_0 was rejected and H_a is accepted. This means that at the level of $\alpha = 5\%$ simultaneously leadership (X_1), work environment (X_2), competence (X_3), have a significant (real) effect on employee performance (Y). the competency variable has a positive and strong relationship to employee performance, based on the results of the partial correlation coefficient between competence and employee performance of $X_3-y = 0.682$ compared to leadership of $X_1-y = 0.592$ and the Work Environment of $X_2-y = 0.451$.

Keywords: leadership, performance, competence, work environment, small and medium business and trade cooperative services, Badung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan kuisioner. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji korelasi. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa dimana Variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung), hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 214,662$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,1$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). variabel kompetensi memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil koefisien korelasi parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar $r_{X_3-y} = 0,682$ dibandingkan dengan kepemimpinan sebesar $r_{X_1-y} = 0,592$ dan Lingkungan Kerja sebesar $r_{X_2-y} = 0,451$.

Kata kunci : *kepemimpinan, kinerja, kompetensi, lingkungan kerja, dinas koperasi usaha kecil menengah dan perdagangan, Badung*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan organisasi dalam kondisi kinerja yang belum maksimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dibutuhkan sekarang ini adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi dan percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah rutinitas atasan yang cukup padat menyebabkan pimpinan kurang melaksanakan interaksi dan koordinasi dengan bawahan sehingga hubungan dengan pegawai kurang harmonis. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Ada beberapa ruangan yang begitu sempit dengan jumlah kursi dan meja begitu banyak yang tidak sesuai dengan kapasitas ruangan dan jumlah pegawai. Jadi disini perlu adanya fasilitas sarana dan prasarana komputer dan laptop sesuai dengan jumlah pegawai untuk menunjang dalam pelaksanaan tupoksi masing – masing pegawai serta pemilihan ruangan yang disesuaikan dengan kapasitas dari jumlah pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena

kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2001: 46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dalam pelaksanaannya setiap organisasi perlu melakukan penilaian kinerja pegawai.

Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai, mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, promosi jabatan atau untuk memenuhi keperluan lain. Pegawai pada bidang perdagangan seksi standarisasi perlindungan konsumen harus memiliki kompetensi dibidang tera/ tera ulang yang dimana membutuhkan pendidikan khusus dibidang diklat penera. Pegawai yang mengikuti Diklat tera pada Bidang Perdagangan berjumlah 2 orang dari 13 orang pegawai. Pegawai yang belum pernah mengikuti diklat Penera kompetensinya masih kurang di dalam memahami peraturan dan prosedur Penera sehingga sering terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Jumlah Pegawai yang mengikuti diklat Penera berjumlah 2 orang tidak optimal dalam memberikan pelayanan tera terhadap UTTP yang ada di wilayah Kabupaten Badung berjumlah 3.525 UTTP. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut

Berdasarkan permasalahan yang disajikan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut : 1. kerja di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung yang kurang kondusif dapat dilihat dari kondisi ruangan yang sempit. 2. Sarana dan prasarana untuk peneraan belum lengkap dan memadai. 3. Pimpinan dan staf kurang memiliki hubungan baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi sehingga kinerja pegawai kurang optimal. 4. Kompetensi pegawai masih kurang di dalam

memahami pengetahuan dan prosedur dalam peneraan sehingga tidak ada pedoman pelaksanaan yang pasti dalam menganalisa dan melaksanakan kegiatan peneraan.5.Pimpinan kurang melaksanakan interaksi dan koordinasi dengan bawahan sehingga hubungan dengan pegawai kurang harmonis yang mengakibatkan pimpinan tidak mengetahui permasalahan pekerjaan teknis yang ada pada bawahannya. 6. Kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Badung belum optimal dalam melaksanakan tupoksinya melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan UKM/Koperasi. 7. Kinerja pegawai Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Badung kurang optimal, dengan pegawai yang mengikuti diklat terahanya berjumlah 2 orang sedangkan melaksanakan pelayanan tera terhadap UTTP yang ada di wilayah Kabupaten Badung berjumlah 3.525 UTTP.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan kabupaten Badung. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja,Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung. 5) Untuk mengetahui variabel mana yang memiliki hubungan yang lebih kuatberpengaruh terhadap kinerja pegawaipada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, menurut Arikunto (2002 : 117) bahwa penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, selainitu juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (menunjukkan masalah

sebab akibat). Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) Menurut Sugiyono (2009 : 22) bahwa “penelitian deskriptif *explanatory* adalah yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain”. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Dinas, Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung yang beralamat di Jalan Raya Sempidi Mengwi Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung, Mangupraja Mandala.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung yang berjumlah 74 orang. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini dilakukan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen Penelitian adalah alat penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini dengan metode kuantitatif umumnya menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi ini dilakukan dengan mengadakan pencatatan atau dengan mempelajari catatan/ dokumen baik yang berupa data kualitatif maupun data kuantitatif seperti jumlah pegawai

3. Kuesioner

Metode kuesioner dipakai sebagai metode utama dalam penelitian ini. Kuesioner sering disebut angket yang merupakan daftar pertanyaan yang disodorkan/ dikirim kepada responden untuk dijawab.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.
4. Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompetensi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.
5. Variabel mana yang memiliki hubungan yang lebih kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung.

Adapun tahap –tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji *Multikolinieritas*. *Collinearity* (*multicollinearity*) digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi.
2. Uji *Heteroskedastisitas*. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan.

3. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji, apakah model regresi mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.
4. Uji Autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi berganda terdapat korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya).

d. Model Analisa Data Hipotesis Secara Parsial.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi,) pada variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung

e. Model Analisis Data Hipotesis (Secara Simultan)

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (F test). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

f. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan dependen.

g. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja. Yang dinyatakan dalam persentase, dengan rumus $D = R^2 \times 100\%$.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Penelitian.

Uji validitas jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,220), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Nilai alpha Cronbach di atas 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

3.2 Pengujian gejala normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian telah berdistribusi normal. Berdasarkan output SPSS diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,231 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal.

3.3 Pengujian gejala multikolinearitas.

Pada tabel di bawah ini disajikan hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF kurang dari angka 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1 menggunakan program SPSS. Nilai *tolerance* sebesar 0,809 untuk variabel kepemimpinan, 0,795 untuk variabel lingkungan kerja, 0,974 untuk variabel kompetensi, dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,236 untuk kepemimpinan, 1,257 untuk variabel lingkungan kerja, 1,027 untuk variabel kompetensi, sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.4 Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini dapat dianalisis melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas. nilai $\text{sig} > 0,05$ dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Autokorelasi.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan ketentuan $\alpha=0,05$ dimana $dw > du$, hasil uji statistik diperoleh Durbin Watson sebesar 1,977, ini berarti bahwa nilai angka D-W di antara -2 sampai 2, dimana $dw_{(1,977)} > du_{(1,758)}$ berarti tidak ada autokorelasi.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.11 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,691 + 0,216X_1 + 0,356X_2 + 0,346 X_3 + e$

3.7 Model Analisa Data Hipotesis Secara Parsial(t-test).

- a. Pengaruh kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja (Y). Nilai $t_{hitung} = 9,921$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja (Y).
- b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja(Y). Nilai $t_{hitung} = 8,806$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata antara lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja (Y).
- c. Pengaruh kompetensi (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y). Nilai $t_{hitung} = 18,965$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,6$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa

ada pengaruh positif yang nyata antara kompetensi (X_3) secara parsial terhadap kinerja (Y).

3.8 Model Analisis Data Hipotesis (Secara Simultan) F- test.

Sesuai hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 214,662$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,1$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y).

3.9 Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Berganda.

Koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,950$. Ini berarti ada hubungan yang positif dan sangat kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kinerja.

2. Analisis Korelasi Parsial.

- a. Korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $r_{X_1-y} = 0,592$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_1 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y .
- b. Korelasi parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $r_{X_2-y} = 0,451$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_2 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y .
- c. Korelasi parsial antara kompetensi terhadap kinerja sebesar $r_{X_3-y} = 0,682$. Hal ini berarti ada hubungan korelasi positif/kuat antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X_3 akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y .

3.10 Koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh besarnya koefisien determinasi sebesar 0,902 atau 90,2%. Ini menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan

kompetensi secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung sebesar 90,2% dan 9,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

IV. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dimana nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($9,921 > 1,6$), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung. Ini berarti semakin tepat implementasi kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dimana nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($8,806 > 1,6$), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung, ini berarti semakin mendukung lingkungan kerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung maka kinerja pun akan meningkat.
3. Hasil penelitian dimana nilai t-hitung variabel kompetensi yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ($18,965 > 1,6$), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung, ini berarti semakin tinggi kompetensi

pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung maka kinerja pun akan meningkat.

4. Hasil penelitian dimana Variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung), hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 214,662$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,1$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y).
5. Hasil penelitian dimana variabel kompetensi memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil koefisien korelasi parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar $r_{X_3-y} = 0,682$ dibandingkan dengan kepemimpinan sebesar $r_{X_1-y} = 0,592$ dan Lingkungan Kerja sebesar $r_{X_2-y} = 0,451$.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung, sebagai berikut:

1. Bagi pegawai, dalam hal kinerja pegawai sebaiknya Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan.
2. Bagi pemimpin, berkaitan dengan Lingkungan kerja hendaknya pemimpin yang ada pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Badung memperhatikan tata ruang yang baik disesuaikan antara luas ruangan dengan jumlah pegawai.

3. Bagi Pemerintah, dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Badung dalam meningkatkan kinerja pegawai agar selalu memperhatikan faktor-faktor penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung diantaranya seperti dalam penelitian ini Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompetensi atau mungkin yang lainnya untuk segera diperbaiki sehingga kinerja pegawai dapat tercapai sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Benardin,H.John and Joyce E.A Russell.1998.*Human ResourcesManagement: AexprientialApproach*. New York: McGraw – Hill. Series in Management
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dharma Agus, 2007. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung : Sinar Baru
- Gujarati, Damodar, 2009. *Basic Econometrics.Fourth edition*.Singapore: Mc. Graw Hill
- Ghozali Imam, 2009.*Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan SP. Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Edisi Revisi.Bumi Aksara.
- Keating , J. Charles. 1986. *KepemimpinanTeori dan Pengembangannya*, Yogyakarta : Kanisius
- Koentjaraningrat, 197. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta : Gramedia
- Mangkunegara AnwarPrabu,2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara Anwar Prabu,2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resources Management*. alih bahasa oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 1990
- Nazir, 2005. *Metode Penelitian* . Jakarta : Ghalia
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat. Jakarta :Ghalia Indonesia
- Robbins P.stephen, 2008.*Teori Organisasi Struktur.Desain & Aplikasi*.edisi 3.Jakarta : Arcan.
- Rivai,Veithzal, 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3.Cetakan 1.Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan kedua, Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Cetakan Kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2008 .*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas .Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono,2012.*Statistika Untuk Penelitian*.Cetakan ke-21. Bandung :CV. Alfabeta.
- Sutrisno E, 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan Ke- 6 , Kencana.
- Spencer, Lyle M dan Signe M. Spencer. (1993). *Competeance At Work : Models For Superior Performance*.New York : John Wilky & Sons, Inc

Toha Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* ,Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.

Tohardi Ahmad, 2009, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju

Wibowo, 2012. *Manajemen Kierja (Edisi ke 3)* . Jakarta : Rajawali Pers

Jurnal / Tesis

Demianus Dominggus Risamasu, 2015,” *Pengaruh motivasi Kerja, budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Witel Papua Barat)*”

Eddy Yunus,2013“ *Pengaruh Kompetensi Sumber Datya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya*”.

I Dewa Gede Kresna Wirawan, 2015. *Pengaruh Komunikasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DaerahKota Denpasar*. Skripsi Fakultas ekonomi Universitas UdayanaE – jurnal Manajemen unud, vo. 4 No. 10, 2015 : 3037 – 3062 .

I Gede Diatmika Paripurna, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud) , Bali, Indonesia.

I Nengah Budiawan , 2015, “ *Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksaa Di Ruang Rawat Inap Rumah Aakit Jiwa Provinsi Bali* “.

Jero Putu Suarjaya, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkunagn Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bali Denpasar*

Mariawan I Made, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Cabang Perum Pegadaian se- Bali)*, Jurnal Tesis, Program Studi Magister Manajemen , Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Subratha I Nyoman , 2013, *Motivasi , Lingkungan Kerja fisik, Kepemimpinan , Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Di Kabupaten Badung*,

Riyanti , 2012 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Dharma Usadha*

Yonavia Latuny, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia* di Denpasar

Peraturan Perundang-Undangan

Undang - Undang RI No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Badung Nomor 78 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah

Peraturan Bupati Badung nomor 84 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Daerah