

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal. Berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-dinas Daerah dan Satuan Pamong Praja Tegal berkedudukan sebagai unsur penunjang pemerintah daerah di bidang Koperasi, UKM dan Perdagangan dan dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Tegal.

Kewenangan Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Tegal Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas-dinas Daerah dan Satuan Pamong Praja Kabupaten Tegal sebagai berikut : a. Perumusan kebijakan dibidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, perdagangan, dan pengelolaan pasar. b. Penyusunan kebijakan teknik dan umum bidang koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, perdagangan, dan pengelolaan pasar. c. Rekomendasi Izin Usaha Perdagangan. d. Fasilitasi pengesahan akta pendirian koperasi.

e. Pemberian izin pembukaan kantor cabang, kantor cabang pembantu, kantor kas koperasi dan usaha simpan pinjam. f. Pembinaan dan pengembangan usaha kecil. g. Fasilitasi akses penjaminan dalam penyediaan pembiayaan bagi UMKM. h. Pembinaan dan pengawasan, pemberian izin pedagang pasar, monitoring dan evaluasi sarana perdagangan (pasar) dan pemberdayaan pedagang pasar.

2. Visi dan Misi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

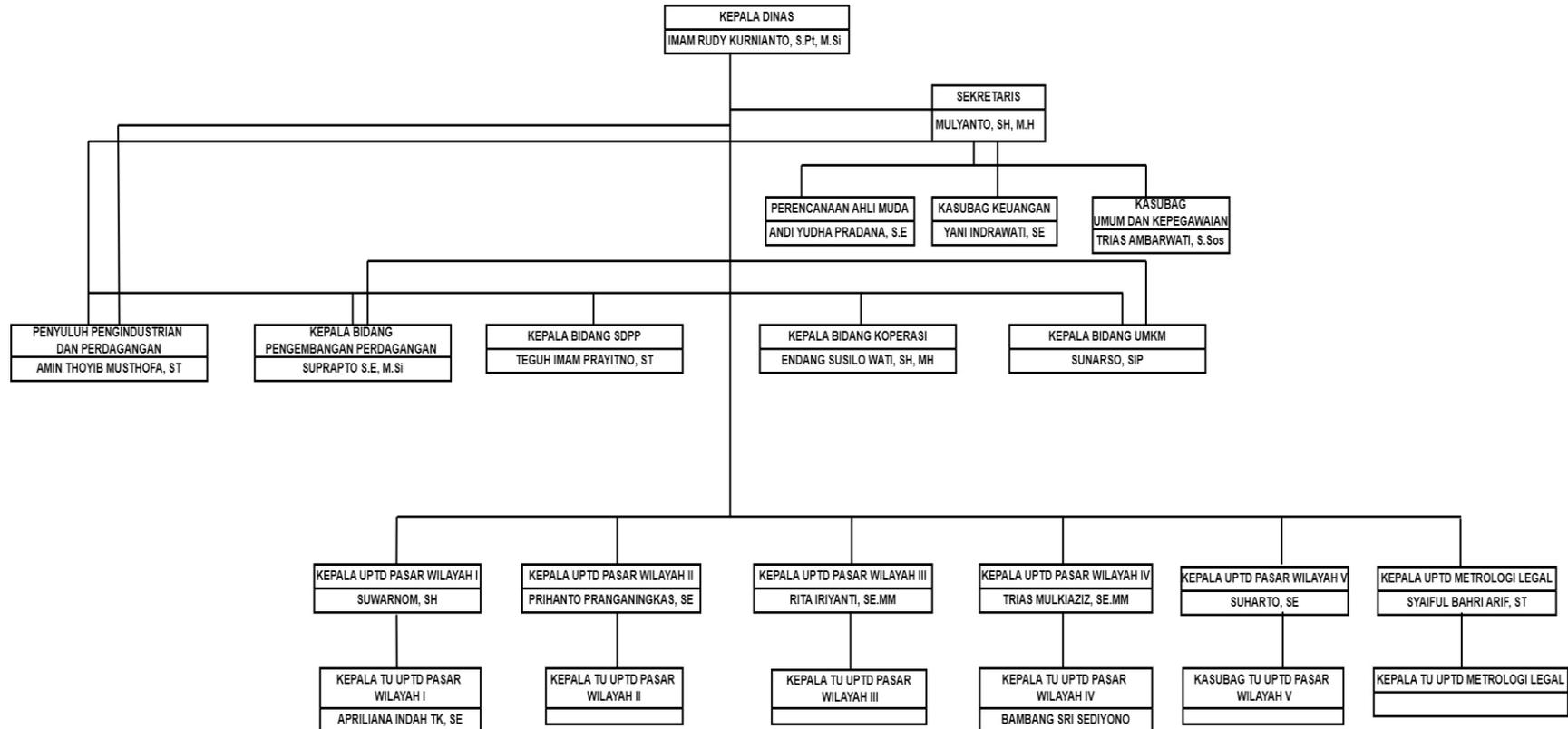
a. Visi

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel, dan efektif dalam melayani rakyat.
- 2) Memperkuat daya saing melalui pembangunan infrastruktur yang handal, berkualitas dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan.
- 3) Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan, dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Menciptakan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, tentram dan nyaman dengan tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal.

3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal



Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal Tahun 2024

Gambar 4
Struktur Organisasi

4. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

a. Kepala Dinas

Tugas Pokok :

Membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.

Fungsi :

- 1) Penetapan rencana kerja.
- 2) Perumusan kebijakan teknis bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.
- 3) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.
- 4) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.
- 5) Pembinaan terhadap UPTD bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.
- 6) Pembinaan pengelolaan urusan kesekretariatan/ketatausahaan Dinas.
- 7) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan tugas dinas.

b. Sekretaris

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, penatausahaan urusan

keuangan, kepegawaian dan umum, dan pengordinasian penyelenggaraan tugas Dinas.

Fungsi :

- 1) Penyiapan bahan dan pengkoordinasian penyusunan draf rencana kerja.
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan/ketatausahaan.
- 3) Penyiapan bahan dan pengkoordinasian perumusan draf kebijakan teknis bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi dan UMKM.
- 4) pengordinasian penyelenggaraan tugas Dinas.
- 5) Penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis dinas.
- 6) Pengekoordinasian penyiapan bahan penyusunan laporan penyelenggaraan tugas Dinas.
- 7) Pengelolaan urusan perencanaan, keuangan kepegawaian, dan umum.
- 8) Pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sekretariat.

c. Kepala Sub Bagian Perencanaan

Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris dalam melakukan identifikasi, analisa pengolahan dan penyajian data untuk penyiapan bahan penyusunan rencana kerja, dan melakukan penyiapan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Fungsi :

- 1) Penelaahan data sebagai penyusunan rencana kerja.
- 2) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis perencanaan dinas.
- 3) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis bidang perdagangan, pengelolaan pasar, koperasi, UMKM.
- 4) Pengelolaan sistem informasi manajemen terintegrasi.
- 5) Penyiapan data sebagai bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan rencana kerja dinas.
- 6) Penyiapan data sebagai bahan penyusunan pelaporan pelaksanaan rencana kerja dinas.
- 7) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas subbagian perencanaan.

d. Kepala Sub Bagian Keuangan

Tugas Pokok :

Membantu Sekretaris dalam melakukan pengelolaan keuangan.

Fungsi :

- 1) Penelaahan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan keuangan dinas.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan keuangan dinas.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian keuangan.

e. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas Pokok :

Membantu melakukan Sekretaris dalam melakukan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan, humas dan protocol.

Fungsi :

- 1) Penelaahan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan teknis pengelolaan urusan umum dan kepegawaian.
- 3) Pengelolaan urusan ketatausahaan.
- 4) Pengelolaan administrasi kepegawaian.
- 5) Pengelolaan aset dinas.
- 6) Pengelolaan kearsipan dinas.
- 7) Pelaksanaan urusan rumah tangga, perlengkapan perpustakaan, humas dan protokol.
- 8) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian umum dan kepegawaian.

f. Kepala Bidang Perdagangan

Tugas Pokok :

Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan urusan perdagangan.

Fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis urusan perdagangan.

- 3) Pelaksanaan bahan perumusan kebijakan teknis urusan perdagangan.
- 4) Pelaksanaan bimbingan usaha dan pendaftaran perusahaan, distribusi dan tertib niaga, promosi dan perdagangan luar negeri.
- 5) Pelaksanaan pembinaan pedagang kaki lima dan asongan.

g. Kepala Bidang Koperasi

Tugas pokok :

Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pembinaan, pemberdayaan dan pengawasan Koperasi.

Fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang koperasi.
- 3) Pelaksanaan pembinaan, pemberdayaan dan pengawasan koperasi.
- 4) Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang koperasi.

h. Kepala Bidang UMKM

Tugas pokok :

Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pemberdayaan UMKM, pengembangan usaha mikro dan sector informal, serta pembinaan dan penataan kelembagaan UMKM.

Fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis bidang UMKM.

- 3) Pelaksanaan pemberdayaan UMKM, pengembangan usaha mikro dan sektor informal, serta pembinaan dan penataan kelembagaan UMKM.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas bidang UMKM.

i. Kepala UPTD Pasar Wilayah

Tugas pokok :

Membantu Kepala Dinas dalam melakukan pelayanan umum kepada pengguna jasa pasar dan pengelolaan pasar di wilayah kerjanya. (UPTD Pasar Wilayah I sampai UPTD Pasar Wilayah VIII).

Fungsi :

- 1) Penelaahan data sebagai penyusunan rencana kerja.
- 2) Penelaahan data sebagai bahan perumusan kebijakan umum dan teknis operasional pengelolaan UPTD Pasar.
- 3) Pelaksanaan pelayanan umum kepada pengguna jasa pasar.
- 4) Pengelolaan pasar pada wilayah kerjanya.
- 5) Pembinaan pengelolaan ketatausahaan UPTD Pasar.
- 6) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pengelolaan UPTD Pasar.

j. Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD

Tugas pokok :

Membantu Kepala UPTD dalam melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan ketatausahaan UPTD.

Fungsi :

- 1) Penyiapan data sebagai bahan penyusunan rencana kerja.
- 2) Pelaksanaan koordinasi pengelolaan ketatausahaan UPTD.
- 3) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan di UPTD.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Tata Usaha UPTD.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 99 pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki - Laki	85	85,86%
2.	Perempuan	14	14,14%
Jumlah		99	100%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 85,86% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14,14%. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal berjenis kelamin laki-laki.

2) Pendidikan

Dari hasil penelitian diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 99 pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD/SMP	28	28,28%
2.	SMA	41	41,42%
3.	DIPLOMA	2	2,02%
4.	SARJANA	28	28,28%
Jumlah		99	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan sebanyak 28,28% responden dengan pendidikan terakhir SD/SMP, pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 41,42% responden, pegawai dengan pendidikan Diploma sebanyak 2,02% responden, pegawai dengan pendidikan Sarjana sebanyak 28,28% responden. Dalam data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal berpendidikan SMA yaitu sebanyak 41,42%.

3) Umur

Dari hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dari 99 pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30	1	1,01%
2.	31-40	7	7,07%
3.	41-50	38	38,38%
4.	> 50	53	53,54%
Jumlah		99	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 1,01%, pegawai yang berumur 31- 40 tahun sebanyak 7,07%, pegawai yang berumur 41-50 tahun sebanyak 38,38%, pegawai yang berumur > 50 tahun sebanyak 53,54%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal berumur > 50 tahun.

4) Masa Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 99 pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	9	9,09%
2.	1 - 5 tahun	89	89,90
3.	6 - 10 tahun	1	1,01%
4.	> 11 tahun	0	0%
Jumlah		99	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa pegawai yang masa kerja < 1 tahun sebanyak 9,09%, pegawai yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 89,90%, pegawai yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 1,01% dan pegawai yang masa kerja > 11 tahun sebanyak 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 89,90%.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas penelitian melalui analisis faktor dengan alat bantu SPSS 22. Untuk menentukan validitas pertanyaan kuesioner, uji validitas dilakukan. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid, tetapi jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, item pertanyaan dianggap tidak valid. Uji validitas instrumen akan dilakukan pada 30 responden dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan $df-N$, yang diujikan adalah 30 sehingga diperoleh R_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,783	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,721	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,676	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,746	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,874	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,874	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,867	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,795	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,859	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 jumlah responden sebanyak 30 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator kinerja pegawai, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diketahui R_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan tabel diatas seluruh butir pernyataan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yang berarti bahwa semua pernyataan ini layak digunakan dan dinyatakan valid.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,738	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,815	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,879	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,725	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,809	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,733	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,853	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,797	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 jumlah responden sebanyak 30 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator pengembangan karir, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diketahui R_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan tabel diatas seluruh butir pernyataan

memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel yang berarti bahwa semua pernyataan ini layak digunakan dan dinyatakan valid.

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,857	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,715	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,772	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,809	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,705	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,721	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,746	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,643	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,617	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 13 jumlah responden sebanyak 30 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator etos kerja, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diketahui Rtabel sebesar 0,361. Berdasarkan tabel diatas seluruh butir pernyataan memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel yang berarti bahwa semua pernyataan ini layak digunakan dan dinyatakan valid.

Tabel 14
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X3)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,714	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,880	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,759	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,837	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,672	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,643	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,859	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,704	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,874	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,758	0,361	Valid

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 14 jumlah responden sebanyak 30 pegawai untuk uji konsistensi uji validitas indikator kualitas kerja, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, diketahui R_{tabel} sebesar 0,361. Berdasarkan tabel diatas seluruh butir pernyataan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yang berarti bahwa semua pernyataan ini layak digunakan dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu instrument yang cukup untuk pengambilan data lantaran instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas sebagai suatu intrumen yang sangat baik sehingga cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen dikatakan reliabel jika cronbach's alpha $> 0,6$ (Arikunto, 2013:221). Untuk pengujian dengan koefisien cronbach's alpha menggunakan bantuan software SPSS 22.

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabel	Keterangan
Kinerja	0,926	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,936	0,6	Reliabel
Etos Kerja	0,892	0,6	Reliabel
Kualitas Kerja	0,917	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa uji reliabilitas yang dilakukan pada 30 responden menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel. Kesimpulannya adalah bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpa $> 0,6$ yang menunjukkan bahwa

semua pernyataan yang dibuat dianggap layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Analisis Data

a. Metode Suksesif Interval (MSI)

Untuk mengolah data penelitian yang sudah dikumpulkan, maka transformasi diperlukan. Hal ini mengingat bahwa kuesioner ini menggunakan skala likert, yang berarti data diatas variabel independent dan dependent berskala ordinal. Untuk memenuhi pemodelan regresi, data diubah dengan Metode Suksesif Interval (MSI). Setelah transformasi data ordinal menjadi skala interval yang dihasilkan, dilakukan uji asumsi klasik untuk model regresi.

b. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Hal yang mencakup statistik deskriptif yaitu modus, median, mean, desil, persentil dan kuartil. Penyajian data mencakup dalam bentuk tabel dan grafik (Sugiyono & Setiyawami, 2022:264). Tujuan statistik deskriptif penelitian ini adalah untuk menemukan dan menjelaskan nilai rata-rata dari persepsi atau tanggapan responden dalam data kuesioner. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 16
Hasil Analisis Statistik Descriptive
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	99	32,029	53,305	42,94244	4,418922
Pengembangan Karir	99	31,071	51,580	43,98417	5,692530
Etos Kerja	99	31,544	56,000	46,90107	5,093747
Kualitas Kerja	99	29,184	52,346	43,20393	5,500877
Valid N (listwise)	99				

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Uraian dari tabel 16 hasil analisis statistik deskriptif diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari 99 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 32,029, nilai maksimum sebesar 53,305, dan nilai mean sebesar 42,94244, serta nilai standar deviasi sebesar 4,418922 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel Pengembangan Karir (X1), dari 99 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 31,071, nilai maksimum sebesar 51,580, dan nilai mean sebesar 43,98417, serta nilai standar deviasi sebesar 5,692530 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel Etos Kerja (X2), dari 99 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 31,544, nilai maksimum sebesar 56,000, dan nilai mean sebesar 46,90107, serta nilai standar deviasi sebesar 5,093747 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga

penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

- 4) Variabel Kualitas Kerja (X3), dari 99 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 29,184, nilai maksimum sebesar 52,346, dan nilai mean sebesar 43,20393, serta nilai standar deviasi sebesar 5,500877 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dianalisis menggunakan teknik analisis linier berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterosdastisitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 0,05, perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS 22.

Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98457491
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,065
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113 ^c

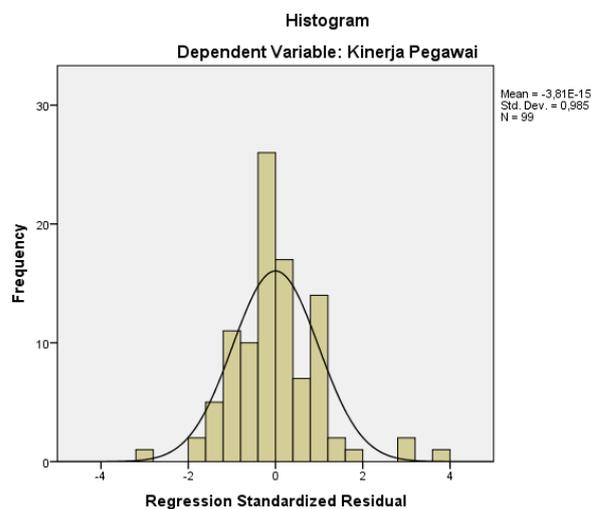
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

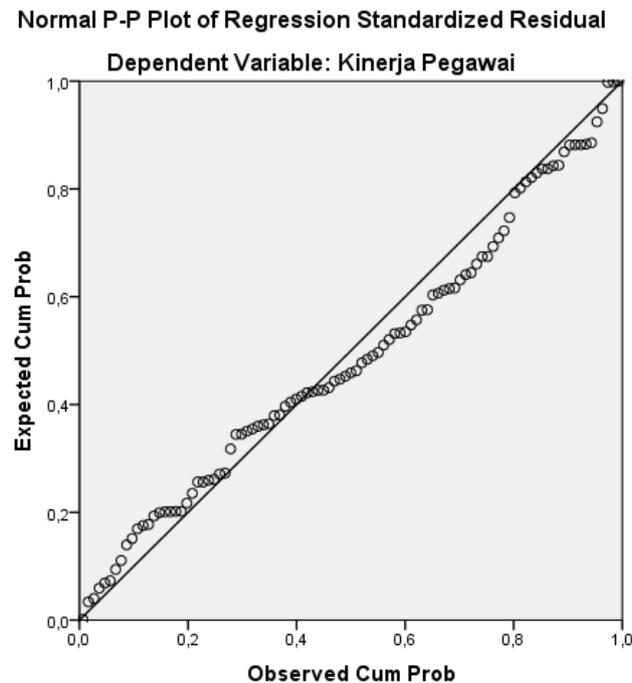
Berdasarkan dari hasil tabel 17 *one-sample kolmogorov-smirnov test* diatas, maka diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,113 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Gambar 5
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan bahwa pola data berdistribusi normal, karena kurva pada grafik histogram memiliki bentuk seperti lonceng.



Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Gambar 6
Grafik P-Plot Of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 6 grafik normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* terlihat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis residual, artinya data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi antar variabel independent. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance*

inflation factor (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi.

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,388	2,049		4,582	,000		
Pengembangan Karir	,152	,087	,196	1,761	,081	,201	4,969
Etos Kerja	,257	,084	,297	3,077	,003	,269	3,715
Kualitas Kerja	,342	,094	,426	3,647	,000	,184	5,439

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

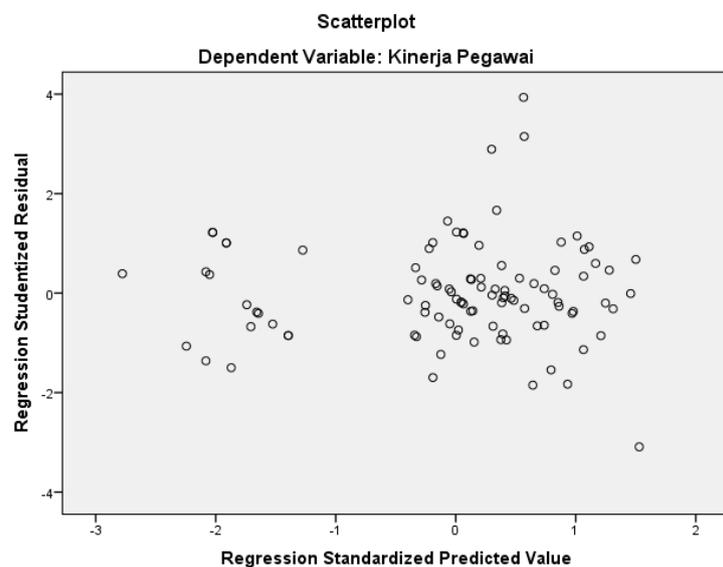
Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 18 perhitungan uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa :

- a) Nilai VIF variabel X1 sebesar 4,969, X2 sebesar 3,715, dan X3 sebesar 5,439. Dapat diartikan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari angka 10. Sehingga disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar 0,201, X2 sebesar 0,269, dan X3 sebesar 0,184. Berdasarkan hasil diatas, nilai *tolerance* berada diatas 0,10 yang artinya bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam masalah variasi dari satu Dalam masalah dimana variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka fenomena ini disebut homokedastisitas, dan jika tidak tetap fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID. Hasil uji heretoskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah pada tahun 2024

Gambar 7
Hasil Uji Heteroskodastisitas

Berdasarkan gambar 7 menunjukkan bahwa grafik scatterplote terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskodastisitas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja.

4) Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi dapat digunakan untuk menentukan apakah persamaan regresi menunjukkan korelasi serial diantara variabel pengganggu. Penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson untuk menguji korelasi. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.758	2.185525	1.780

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Etos Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 19 perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,780. Model regresi pada penelitian ini menggunakan 99 sampel dan 3 variabel bebas, jadi diperoleh nilai dL sebesar 1,6108

dan dU sebesar 1,7355 adapun nilai $(4-dU) = 2,2645$. Maka $(DU < DW < 4-DU)$ $1,7355 < 1,780 < 2,2645$, diketahui tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai DW diantara nilai dU dan nilai $(4-dU)$.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 22. Hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 20
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	9,388	2,049		4,582	,000
Pengembangan Karir	,152	,087	,196	1,761	,081
Etos Kerja	,257	,084	,297	3,077	,003
Kualitas Kerja	,342	,094	,426	3,647	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 20 perhitungan uji analisis regresi linier berganda diatas memperoleh hasil pengaruh masing-masing variabel yang dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* Nilai Constant sebesar 9,388. Koefisien variabel pengembangan karir (X_1) adalah sebesar 0,152, koefisien variabel etos kerja (X_2) adalah sebesar 0,257, koefisien variabel kualitas kerja (X_3) adalah sebesar 0,342, sehingga dapat dibuat persamaan model regresi yaitu :

$$Y = 9,388 + 0,152 X_1 + 0,257 X_2 + 0,342 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Constanta (a) = 9,388 ini menunjukkan nilai constanta tersebut positif, dapat diartikan apabila pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja yang diasumsikan tetap maka kinerja pegawainya mengalami kenaikan.
- b. Koefisien β_1 pengembangan karir = 0,152 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat, maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat.
- c. Koefisien β_2 etos kerja = 0,257 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel etos kerja meningkat, maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat.
- d. Koefisien β_3 kualitas kerja = 0,342 menunjukkan arah positif yang artinya bahwa jika variabel kualitas kerja meningkat, maka menandakan bahwa kinerja pegawai meningkat.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*, apakah variabel *independent* yaitu pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai. Tingkat kepercayaan yang digunakan 5% (0,05).

Hasil perhitungan uji t sebagai berikut :

Tabel 21
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constants)	9,388	2,049		4,582	,000
Pengembangan Karir	,152	,087	,196	1,761	,081
Etos Kerja	,257	,084	,297	3,077	,003
Kualitas Kerja	,342	,094	,426	3,647	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 21 dapat diketahui hasil uji untuk variabel pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja.

1) Variabel Pengembangan Karir (X1)

Variabel Pengembangan Karir diketahui t_{hitung} 1,761 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98498 ($1,761 < 1,98498$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Oleh karena itu H_a ditolak artinya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

2) Variabel Etos Kerja (X2)

Variabel Etos Kerja diketahui t_{hitung} 3,077 lebih besar dari t_{tabel} 1,98498 ($3,077 > 1,98498$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,03 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

3) Variabel Kualitas Kerja (X3)

Variabel Kualitas Kerja diketahui t_{hitung} 3,647 lebih besar dari t_{tabel} 1,98498 ($3,647 > 1,98498$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima artinya kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang ditambahkan mempengaruhi variabel *dependent* secara bersamaan atau simultan. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut adalah tabel hasil uji secara simultan :

Tabel 22
Hasil Uji F (Simultan)
Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1458,436	3	486,145	101,459	,000 ^b
Residual	455,198	95	4,792		
Total	1913,634	98			

- a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
b. Predictors : (Constant), Kualitas Kerja, Etos Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 22 didapat nilai F_{hitung} sebesar 101,459 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% didapat F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($101,459 > 2,70$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir (X1), Etos Kerja (X2),

Kualitas Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan apakah adanya pengaruh yang sempurna, yang menunjukkan apakah perubahan variabel bebas, seperti Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja akan diikuti pada proporsi yang sama oleh variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1.

Tabel 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,755	2,188963

a. Predictors : (Constant), Kualitas Kerja, Etos Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer SPSS 22 yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 23 hasil uji koefisien determinasi bahwa pada tabel model summary terdapat hasil nilai R Square sebesar 0,762 atau 76,2% yang artinya bahwa hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki kategori yang cukup kuat dan berimplikasi bahwa pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal dan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka didapatkan penjelasan sebagai berikut :

1. Untuk Menguji Hipotesis Pertama Yang Menyatakan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Hasil pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,152 dan hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir diketahui nilai t_{hitung} sebesar (1,761) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,98498) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Oleh karena itu H_a ditolak artinya pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

Pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan kurangnya pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk seluruh pegawai, tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan promosi jabatan dikarenakan banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya belum memenuhi.

Implikasi teoritis dari (Nasir et al., 2020:72) Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai.

Implikasi praktisnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini terdapat banyak pegawai yang memiliki kompetensi yang cenderung rendah dan pengetahuan pegawai yang kurang maksimal. Sebaiknya dengan adanya pengembangan karir pegawai dapat melanjutkan pendidikan atau sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai, pegawai diharapkan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Natasya Rizkia Rahmadona et al., 2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kurangnya program pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pegawai. Pola karir yang tidak terstruktur dengan baik dapat menyebabkan pegawai tidak tahu apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

2. Untuk Menguji Hipotesis Kedua Yang Menyatakan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Hasil pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,257, dan hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja diketahui nilai t_{hitung} (3,077) lebih besar daripada t_{tabel} (1,98498) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,03 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima artinya etos kerja (X_2)

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Jadi apabila etos kerja yang ada semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika etos kerja tidak baik maka kinerja akan menurun.

Implikasi teoritis dari (Ginting, 2016:7) Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang didasarkan pada etika dan sudut pandang kerja yang diyakini dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata ditempat kerja.

Implikasi praktisnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah etos kerja yang belum optimal. Hal ini disebabkan terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan kurangnya disiplin pegawai dilihat dari seberapa sering pegawai hadir tidak tepat waktu. Sebaiknya instansi dapat meningkatkan etos kerja pegawai dengan mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu, lebih tekun dalam bekerja, sesuai aturan, konsisten dan berkomitmen tinggi yang diharapkan akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amri, 2022) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk Menguji Hipotesis Ketiga Yang Menyatakan Kualitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Hasil pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel kualitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,342 dan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja diketahui nilai t_{hitung} (3,647) lebih besar dari t_{tabel} (1,98498) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu H_a diterima artinya kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal. Jadi apabila kualitas kerja yang ada semakin baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika kualitas kerja tidak baik maka kinerja akan menurun.

Implikasi teoritis dari (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) Kualitas kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan dengan baik, teratur dan benar untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Implikasi praktisnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah kualitas kerja yang menurun. Hal ini disebabkan terdapat kualitas kerja yang menurun karena kurangnya semangat kerja pegawai, kurangnya kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas, adanya pegawai yang kualitas hasil kerjanya kurang

maksimal. Sebaiknya instansi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan meningkatkan antusiasme sehingga menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Selain itu, pegawai harus meningkatkan potensi diri untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan atasan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan untuk mendapatkan kualitas kerja pegawai yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) yang menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4. Untuk Menguji Hipotesis Keempat Yang Menyatakan Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Berdasarkan uji statistik F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, etos kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi $F_{hitung} 0,000 < 0,05$, yang artinya hipotesis diterima, berarti variabel pengembangan karir, etos kerja, kualitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa terdapat hasil R square sebesar 0,762 atau 76,2% yang artinya bahwa hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki kategori yang cukup kuat dan berimplikasi bahwa pengembangan karir, etos kerja, kualitas kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Implikasi teoritis dari (Rohim, 2020:62) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai yang mencakup tindakan untuk mencapai dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Implikasi teoritis dari (Nasir et al., 2020:72) Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan yang bertujuan untuk membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusianya dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai.

Implikasi teoritis dari (Ginting, 2016:7) Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang didasarkan pada etika dan sudut pandang kerja yang diyakini dan diwujudkan dalam tekad dan perilaku nyata ditempat kerja.

Implikasi teoritis dari (Pratama & Wahyuningtyas, 2021) Kualitas kerja adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan dengan baik, teratur, dan benar untuk meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Implikasi praktisnya, dari hasil penelitian ini adalah jika pengembangan karir berjalan dengan baik, etos kerja yang optimal, dan kualitas kerja yang meningkat, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian membuktikan bahwa Pengembangan Karir, Etos Kerja dan Kualitas Kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai uji t bahwa t_{hitung} 1,761 lebih kecil dari t_{tabel} 1,98498 ($1,761 < 1,98498$)
2. Etos Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai uji t bahwa t_{hitung} 3,077 lebih besar daripada t_{tabel} 1,98498 ($3,077 > 1,98498$)
3. Kualitas Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai uji t bahwa t_{hitung} 3,647 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,98498 ($3,647 > 1,98498$)
4. Pengembangan Karir, Etos Kerja, Kualitas Kerja secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai uji f bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($101,459 > 2,70$)
5. Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, etos kerja dan

kualitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 76,2% sedangkan sisanya 23,8% tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal

- a. Untuk variabel kinerja pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tetap stabil pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Tegal seharusnya dengan ditambahkan tenaga kerja sehingga tidak mengalami ketidaktepatan waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan, sehingga penilaian kinerja pegawai meningkat.
- b. Untuk variabel pengembangan karir, pegawai dapat melanjutkan pendidikan atau sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai, pegawai diharapkan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.
- c. Untuk variabel etos kerja, instansi dapat meningkatkan etos kerja pegawai dengan mendorong pegawai untuk bekerja tepat waktu, lebih tekun dalam bekerja, sesuai aturan, konsisten dan berkomitmen tinggi

yang diharapkan akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

- d. Untuk variabel kualitas kerja, instansi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan meningkatkan antusiasme sehingga menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Selain itu, pegawai harus meningkatkan potensi diri untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan atasan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan untuk mendapatkan kualitas kerja pegawai yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yaitu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengembangan karir, etos kerja maupun kualitas kerja, agar penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap lagi.