

SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)
ISSN-E xxxxxxxx
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi)

Lia Candra Rosita¹⁾, Metik Asmike²⁾, Robby
Sandhi D.

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Madiun
email: liacandra4@gmail.com¹⁾
kelip.apriyanti@unippma.ac.id²⁾
robbeyvan@gmail.com³⁾

Abstract

This study entitled "The Effect of Individual Characteristics, Work Culture and Workload towards Employee Performance (Case Study of the Ngawi Cooperative Enterprises and Micro Business Office)". The purpose of this study is to determine the effect of individual characteristics, work culture and workload on the performance of the employees of the Ngawi Cooperative Enterprises and Micro Business Office. This type of research uses quantitative research using saturated sampling techniques. The respondents in this study were 86 employees. The analysis tool used Smart PLS with data methods, namely Convergent Validity, Discriminant Validity, composite reliability, Cronbach's Alpha tests and path coefficient tests. Based on the results of the study, work culture and workload have a significant positive effect on employee performance, with T-Statistic values of 2.755 and 3.133 which are 1.667 larger and P-Value values of 0.006 and 0.002 which are smaller than 0.05. While individual characteristics do not have a significant positive effect on employee performance because the P-Value value is 0.223 which is less than 1.667 and the P-Value value is 0.824 where the value is greater than 0.05.

Keywords: Individual Characteristics, Work Culture, Workload, Performance.

Abstrak

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi) “. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu , budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sample jenuh. Responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan.

Alat analisis menggunakan Smart PLS dengan metode data yaitu uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *composite reability*, *cronbach's Aplha* dan *uji path coefficient*. Berdasarkan hasil penelitian budaya kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-Statistic sebesar 2.755 dan 3.133 dimana lebih besar 1.667 dan nilai P-Value sebesar 0,006 dan 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sedangkan karakteristik Individu tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai P-Value sebesar 0,223 dimana kurang dari 1.667 dan nilai P-Value sebesar 0.824 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Beban Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebiasaan, kemampuan, kecekatan yang dimiliki oleh seseorang guna untuk melakukan setiap kegiatannya masing-masing. Menurut Hady (2012) menyebutkan bahwa investasi yang sangat berharga untuk perkembangan organisasi yaitu sumber daya manusia. Karakteristik setiap individu akan berpengaruh ketika mereka berada dalam budaya lain, terutama dalam budaya kerja di sebuah instansi atau sebuah perusahaan.

Pendapat Marta & Wijayati (2018) yang didukung oleh Asmike dan Setiono (2020) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan bagian dari peraturan dan ketentuan perusahaan, dimana hal tersebut merupakan tuntutan yang mengikat karyawan untuk ditaati dalam setia harinya. Salah satu yang menjadi faktor utama dalam budaya kerja adalah sistem kerja yang berhubungan dengan beban kerja.

Rizqina *et al.*, (2017) budaya kerja merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkali-kali oleh karyawan. Karakteristik karyawan, budaya kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang berkaitan terhadap organisasi.

Menurut Nisakurohma (2018) dan Sari & Dessyarti (2019) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan beban yang diberikan untuk dikerjakan dengan waktu tertentu. Kegiatan karyawan yang ada pada Dinas Koperasi tidak akan lepas dari penggunaan teknologi informasi, dimana seluruh anggota kerja dituntut harus mampu melakukan pekerjaan dengan mengikuti perkembangan teknologi informasi. perkembangan penggunaan teknologi informasi selalu meningkat dalam setiap tahunnya. Maka dari itu tidak dapat dipungkiri bahwa, untuk tahun berikutnya perkembangan dan penggunaan teknologi informasi akan terus meningkat dan selalu update, hal tersebut tentunya akan berpengaruh dalam kinerja karyawan di Dinas Koperasi Ngawi.

Dari uraian diatas, fenomena pada Dinas Koperasi Ngawi yaitu karakteristik setiap individu harus menyesuaikan dengan budaya kerja yang ada untuk mengikuti perkembangan teknologi, sehingga karyawan mendapat kendala dalam

melaksanakan tugasnya sehingga menjadi beban kerja pada karyawan di Dinas Koperasi Ngawi.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu, Objek dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi pada tahun 2020. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi karakteristik individu, budaya kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Karakteristik Individu

Menurut Hidayat & Cavorina (2018) karakteristik individu adalah sifat bawaan seseorang, dimana hal tersebut bisa diubah dengan adanya pengaruh dari lingkungan ataupun dunia pendidikan. Kebiasaan dan kreativitas, umur, jenis kelamin, status perkawinan dan nilai individu merupakan cerminan dari karakteristik individu. Jadi, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda.

Budaya Kerja

Widjanarko *et al.*, (2000) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah nilai perusahaan yang dijadikan pedoman atau panutan dalamantisipasi jika menghadapi permasalahan baik dari dalam maupun luar perusahaan. Budaya kerja diterapkan dalam suatu organisasi karna diharap mampu memberikan rasa tanggungjawab pada setiap karyawan dalam melakukan tindakan dan akhirnya akan menjadikan kebiasaan yang membawa pekerjaan mereka lebih terstruktur

Beban Kerja

Menurut Asriani *et al.*, (2018) beban kerja merupakan ketidak samaan mengenai kemampuan atau keahlian kegiatan dengan tanggungan beban kegiatan yang dihadapi. Beban kerja merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja non fisik.

Kinerja Karyawan

Menurut Dessyarti (2019) Kinerja merupakan hasil usaha pekerja atau kelebihan yang dicapai karyawan berdasarkan kebiasaan dan keahlian menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu. Hasil kerja yang diberikan dalam bekerja dapat dilihat dari pemberian pekerjaan yang didasarkan atas keahlian, pengalaman dan keseriusan serta waktu menurut standart dan karakter yang telah menjadi patokan perusahaan.

Hipotesa

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan

Dewi (2018) menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidak samaan karakteristik pada setiap individu sangat menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena semua akan membawa dampak masing-masing pada setiap perusahaan. Output yang dihasilkan pun tidak sama antara satu dengan lainnya. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya kerja karyawan merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang dilakukan secara berkali-kali sehingga kebiasaan tersebut akan menjadi karakter pada masing-masing karyawan. Yang akan menimbulkan rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi. Damayanti *et al.*, (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Diduga ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan sering dihadapkan oleh pengerjaan tugas yang lebih besar dan harus dikerjakan secara bersama dalam kurun waktu yang ditetapkan. Menurut Linda *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan berpengaruh jika beban kerja yang diberikan semakin tinggi. Adityawarman *et al.*, (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil yang positif dan memiliki hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kerkot. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah obyek yang terdapat tempat penelitian dan sudah ditentukan dan dipelajari oleh peneliti mendapatkan kesimpulan dari populasi. Penelitian ini memperoleh populasi yang meliputi seluruh karyawan Dinas koperasi dan usaha mikro ngawi sebanyak 86 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi, ada cara tertentu untuk pengambilan sample, dalam penelitian kali ini menggunakan pengambilan sample dengan teknik sampel jenuh. Teknik Sampling jenuh adalah semua populasi yang ada dijadikan sample pada penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2012). Sampel Penelitian ini

adalah seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi sebanyak 86 karyawan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pendekatan Partial Least Square (PLS) 3.0 dengan persamaan Struktural Equation Modeling (SEM). variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel observe atau variabel yang nilainya dapat diukur secara langsung. hal tersebut yang menjadikan alasan kenapa menggunakan SmartLS 3.0. (Ghozali, 2014).

Uji Instrumen

Model pengukuran atau *Outer Model*

Outer Model merupakan model pengukuran yang hubungan antara indikator dengan konstruksya dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

1. *Convergent Validity*

Nilai *outer loading factor* digunakan untuk menguji *convergent validity*. Ukuran reflektif atau kriteria dalam pengujian ini dengan korelasi $>0,7$. Nilai *outer loading* sudah dianggap cukup apabila langkah awal dari penambahan skala pengukuran nilai loading 0,5 - 0,6 (Ghozali, 76:2014).

2. *Discriminant Validity*

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Agar dikatakan valid serta mempunyai nilai *discriminant validity* yang bagus, maka indikator harus mempunyai kriteria $> 0,5$ (Ghozali, 77:2014).

3. *Composite Reability*

Komponen yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel merupakan pengertian dari *composite reliability*. Dari masing-masing variabel agar dikatakan reliable atau kredibel apabila nilai *composite reliability* $> 0,7$ (Ghozali 77:2014).

4. *Cronbach's Alpha*

Composite Reliability dapat diperkuat dengan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel sebesar $> 0,7$ (Ghozali, 2014).

Model Struktural atau *Inner Model*

Struktural yang menghubungkan antar variabel laten yang menjelaskan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive merupakan pengertian dari *Inner Model*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen. Pemberian nilai model PLS dapat dilihat dari R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasi sama dengan interpretasi

pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai variabel Laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *t statistics* serta *P Values* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara parsial.

Pengujian hipotesis :

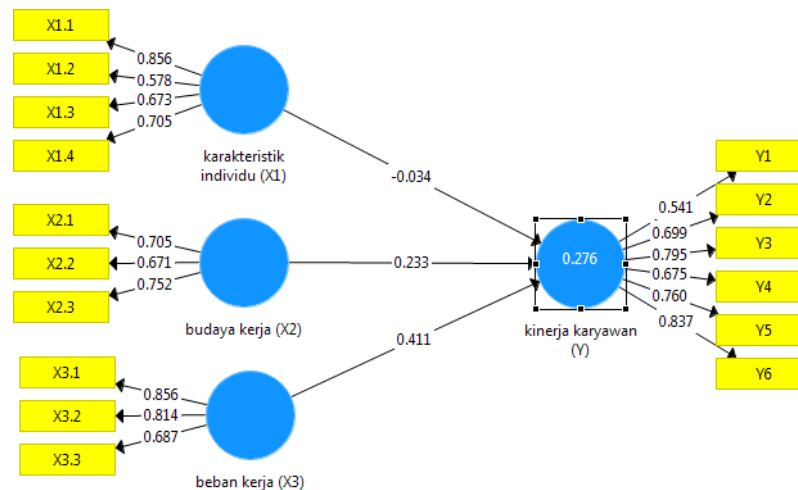
- a. Pengaruh X_1 terhadap Y
- b. Pengaruh X_2 terhadap Y
- c. Pengaruh X_3 terhadap Y

Uji t (Uji Signifikasi Parsial)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis tersebut dinyatakan positif diterima jika nilai *P Values* $< 0,05$. Hipotesis diterima berarti variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN [Times New Roman 12 bold, spasi 1,15]

Model Pengukuran atau Outer Model



Gambar 4.1. *Outer Model*

Dari hasil outer model dijelaskan bahwa hasil untuk variabel karakteristik individu (X_1) setiap indikator memiliki nilai masing-masing. Indikator kemampuan memiliki nilai loading factor sebesar 0.856, indikator nilai memiliki nilai loading factor sebesar 0.578, indikator sikap memiliki nilai loading factor sebesar 0.673, dan indikator minat memiliki nilai loading factor sebesar 0.705. penelitian ini

memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 untuk karakteristik individu sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator Valid.

Untuk variabel budaya kerja (X_2), nilai pada setiap indikator yaitu, indikator kebiasaan memiliki nilai loading factor sebesar 0.705, indikator peraturan memiliki nilai loading factor sebesar 0.671, indikator nilai memiliki nilai loading factor sebesar 0.752. penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih dari 0.5 untuk budaya kerja sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator budaya kerja Valid.

Untuk variabel beban kerja (X_3) nilai pada setiap indikator yaitu, indikator faktor tuntutan tugas memiliki nilai loading factor sebesar 0.856, indikator usaha memiliki nilai loading factor sebesar 0.814, indikator peformansi memiliki nilai outer loading sebesar 0.687. penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 untuk beban kerja, sehingga dapat dikatakan setiap indikator beban kerja Valid.

Untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai pada setiap indikator yaitu, indikator kualitas memiliki nilai loading factor sebesar 0.541, indikator kuantitas memiliki nilai loading factor sebesar 0.699, indikator ketepatan waktu memiliki nilai loading factor sebesar 0.795, indikator efektivitas memiliki nilai loading factor sebesar 0.675, indikator kemandirian memiliki nilai loading factor sebesar 0.760, indikator komitmen kerja memiliki nilai loading factor sebesar 0.837. penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0.5 untuk kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan setiap indikator kinerja karyawan Valid.

1. *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* digunakan nilai *Outer Loading* atau *loading factor*. Apabila nilai *outer loading* > 0,7 maka indikator bisa dikatakan memenuhi *Convergent Validity* dapat termasuk kategori bagus. . Berikut merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator ada variabel :

Tabel 4.5. *Outer Loading*

	Karakteristik Individu	Budaya Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.856			
X1.2	0.578			
X1.3	0.673			
X1.4	0.705			
X2.1		0.705		
X2.2		0.671		
X2.3		0.752		
X3.1			0.856	
X3.2			0.814	
X3.3			0.687	
Y1				0.541
Y2				0.699
Y3				0.795
Y4				0.675

Y5				0.760
Y6				0.837

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat nilai *Outer Loading* dari masing-masing indikator memiliki nilai *outer loading* >0,7. Akan tetapi, masih terlihat ada beberapa indikator yang memiliki *outer loading* < 0,7. Menurut Ghazali, (2014) nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap memenuhi syarat *convergent validity*. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* dibawah 0,5. Sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian serta dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Discriminant Validity

Uji *discriminant Validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE), pada uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai criteria >0,5 . berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) sebagai berikut :

Tabel 4.6 *Average Variant Extracted* (AVE)

	Average Variant Extracted
Karakteristik Individu (X1)	0.504
Budaya Kerja (X2)	0.504
Beban Kerja (X3)	0.622
Kinerja Karyawan (Y)	0.525

Sumber : output smartPLS

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa nilai *Average Variant Extracted* (AVE) yang dihasilkan dari kontruk refleksi atau setiap variabel yaitu lebih dari 0.5 , untuk karakteristik individu sebesar 0.504, budaya kerja sebesar 0.505, beban kerja sebesar 622 dan kinerja karyawan sebesar 0.525 sehingga dapat dikatakan valid.

3. Composit Reability

Menurut Ghazali (2014) *composite reability* meruakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliable atu kredibel aabila nilai *Composite Reability* dari masing-masing variabel sebesar >0,7. Berikut meruakan nilai *Comosite Reability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.7 *Comosite Reability*

	Composite Reability
Karakteristik Individu (X1)	0.799
Budaya Kerja (X2)	0.753
Beban Kerja (X3)	0.830
Kinerja Karyawan (Y)	0.867

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.7 dijelaskan bahwa nilai *composite Reability* seluruh variabel penelitian sebesar $>0,7$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite Reability*, sehingga variabel pada penelitian ini dikatakan valid.

4. Cronbach's Alpha

Menurut Ghazali, (2014) Uji Reabilitas dengan *Composyte Reability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai pada Variabel dinyatakan riabel apabila nilai *cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sebesar 0,6. Berikut merupakan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel

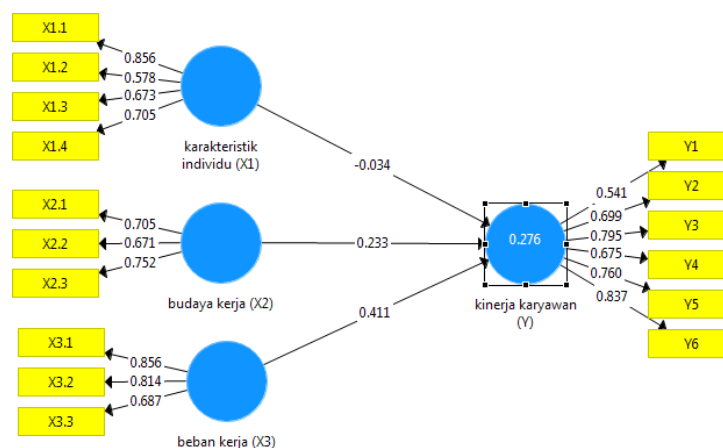
Tabel 4.8 *Cronbch's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Karakteristik Individu (X1)	0.731
Budaya Kerja (X2)	0.540
Beban Kerja (X3)	0.698
Kinerja Karyawan (Y)	0.819

Sumber : output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel karakteristik Individu sebesar 0.732, budaya kerja sebesar 0.540, beban kerja 0.698 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.819. hal itu menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel ada yang menunjukkan nilai kurang dari 0.6 atau ada satu variabel yang kurang memenuhi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu variabel budaya kerja.

Evaluasi *Inner Model*



Gambar 4.2. *Inner Model*

Gambar di atas menunjukkan hasil dari Inner Model. Dalam aplikasi Partial Least Square (PLS) Inner Model digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara variabel penelitian, dimana tingkat signifikan t_{hitung} pengaruh antar variabel penelitian lebih besar dari pada 1.667 maka dikatakan pengaruh variabel penelitian satu ke

variabel enelitian yang lain adalah signifikan. Dari hasil Inner model dapat dilihat bahwa pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar – 0.034, variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.233 dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.411. berdasarkan pengolahan data PLS didapatkan nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 4.9 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.276	0.249

Sumber : output PLS

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan kesimpulan bahwa nilai r-square dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0.276, yang memiliki arti bahwa persentase besarnya kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan sebesar 27.6%, sisanya sebesar 72.4% dijelaskan faktor lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis ini akan memperoleh hitungan yang hasilnya dapat dijadikan sebuah jawaban hipotesis dengan mencari nilai hipotesisnya. Uji hipotesis ini dapat dilihat syarat ketentuannya melalui nilai T-statistik dan nilai P-value. Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan diterima apabila T-Statistic > 1,667. Hasil uji hipotesis dalam. Penelitian ini melalui hasil inner model sebagai berikut :

Tabel 4.10 *Parh Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.034	0.011	0.153	0.223	0.824
Budaya Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.233	0.256	0.084	2.755	0.006
Beban Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.411	0.389	0.131	3.133	0.002

Sumber : output smartPLS

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 koefisien pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0.034 dengan nilai T-Statistic sebesar 0.223 dimana < 1,667. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Dinas Koerasi dan Usaha Mikro Ngawi. Nilai P-Value pada kolom sebesar 0.824 > 0.05 artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koerasi dan Usaha Mikro Ngawi.

Hipotesis 2 koefisien pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.233 dengan nilai T-Statistic sebesar 2.755 dimana > 1,667. Hasil ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi. Nilai P-Value ada kolom sebesar $0.006 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi.

Hipotesis 3 koefisien pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.411 dengan nilai T-Statistic sebesar 3.133 dimana > 1.667 . hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koerasi dan Usaha Mikro Ngawi. Nilai P-Value pada kolom $0.002 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koerasi dan Usaha Mikro Ngawi.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil seperti yang telah di dapat pada tabel 4.10 pengujian Hipotesis bagian *Parh Coeficient*, T-statistic menunjukkan hasil 0.223 dengan tingkat signifikan P-Value menunjukkan hasil sebesar $0,824 > 0,050$ bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa variabel karakteristik Individu tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. **Ditolak**. Hasil ini menunjukkan jika karakteristik individu pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Ngawi kurang baik, maka data menurunkan kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung temuan Saputri (2021) dalam penelitiannya yang hasil penelitiannya disimpulkan tidak ada pengaruh positif signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat Handini *et al.*, (2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja. Jika perusahaan memiliki karakteristik kinerja yang bagus pula, maka hal tersebut akan menciptakan kinerja perusahaan yang bagus. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan Budaya Kerja seperti yang ada pada tabel 4.10 pengujian hipotesis bagian *parh Coeficient*, T-statisic menunjukkan hasil 2.755 dengan tingkat signifikan P-Value sebesar $0,006 > 0,050$ bertanda positif, hal ini menjelalskan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Diterima**. Hal ini dapat diketahui dari budaya kerja yang diterapkan pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Ngawi akan menunjukkan keberhasilanyang nantinya akan menciptakan pola perilaku dan sikap yang menciptakan budaya kerja demi tercapainya tujuan instansi. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Damayanti *et al.*, (2017) dalam penelitiannya

bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Didit Haryadi (2019) yang memperoleh hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja seperti yang telah di dapat pada tabel 4.10 pengujian hipotesis bagian parh coefficient , T-Statistic menunjukkan hasil sebesar 3.133 dengan tingkat signifikan p-Value sebesar $0,002 < 0,050$ bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan jika terlalu berlebihan akan menjadi masalah atau menimbulkan kendala dalam pencapaian tujuan instansi. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Adityawarman *et al.*, (2016) dalam penelitiannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Kerkot. Temuan penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman *et al.*, (2016) dan Adityawarman *et al.*, (2016) yang menyatakan hasil bahwa beban kerja terdapat hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan akan mampu memengaruhi atau menurunkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Budaya kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Ngawi.
2. Karakteristik individu tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Ngawi.
3. Untuk analisis dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak dengan budaya kerja. Hasil penelitian karakteristik individu menunjukkan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Ngawi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, berikut saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melihat bagaimana karakteristik individu dari masing-masing karyawan, penempatan posisi atau pemberian bagian pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Ngawi.
2. Kinerja karyawan mampu diperbaiki atau dipicu agar meningkat yaitu dengan cara ditanamkan budaya komunikasi antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan. Lebih jelasnya mempererat hubungan antara dua arah yang nantinya akan memberikan hubungan kinerja yang baik karena saling bertukar informasi mengenai budaya kerja yang ada pada perusahaan yang nantinya juga akan menjadikan semua suasana perusahaan lebih nyaman dan aman dan lebih baik sehingga karyawan terbiasa melakukan komunikasi untuk mendapatkan informasi mengenai budaya yang diterapkan pada dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Ngawi.
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melihat bagaimana permasalahan yang ada mengenai beban kerja. Beban kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja, dampak yang kurang baik hendaknya dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu dan lainnya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Asmike, M., Setiono, B. (2020). Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Damayanti, S., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya(sem-Pls). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 112–128.
- Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>
- Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Mahardhika*, 16(3), 403–413.
- didit haryadi, W. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares*.
- Hady, N. M. H. & A. (2012). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL MELATI DI KECAMATAN BANJARMASIN TENGAH*. 13(April), 35–44.
- Handini, B. R., Kusdianto, I., Ukkas, I., & Manajemen, J. (n.d.). *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas satuan polisi pamong praja dan damkar kabupaten luwu utara*.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING. *JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Nisakurohma, A. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Administrasi Bisnis*, 61(3), 109–115.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Saputri, W. (n.d.). (*STUDI EMPIRIS PADA PT . POS INDONESIA (PERSERO) JEMUR ANDAYANI*).
- Sari, P. O. and Dessyarti, R. S. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1): 18–33. doi: 10.30737/ekonika.v4i1.250.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Sugiyono (ed.); 19th ed.). Alfabeta.
- Widjanarko, S. B., Trisnawati, C. . Y., & Susanto, T. (2000). Changes in Respiration, Composition and Sensory Characteristics of Rambutan Packed With Plastic Films During Storage At Low Temperature. *Journal of Agricultural Technology*, 1(3), 1–8.

