

## **PENDAHULUAN**

Organisasi menjadi penggerak suatu perusahaan atau instansi demi mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu adanya peran langsung dari organisasi pemerintah. Dalam rangka merealisasikan peran organisasi pemerintah yang mengadakan pelayanan kepada masyarakat, tentunya perlu adanya binaan dan bimbingan terhadap pegawai sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya guna meningkatkan kinerja pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019). Untuk mengetahui kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana menyelesaikan tugasnya. Wibowo & Kusmiyanti (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai berdasarkan apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kinerja karyawan memiliki peran penting untuk dapat mencapai visi dan misi dari suatu organisasi.

Kinerja secara umum merupakan hasil kerja dari penetapan target yang dibuat oleh perusahaan atau dari individu. Hasibuan & Bahri (2018) menyatakan bahwa dalam organisasi pemerintah atau swasta, selalu digerakkan oleh sekumpulan orang yang memiliki peran aktif guna mencapai target yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Target organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik. Selain dorongan, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi target organisasi yaitu sarana dan prasarana. Karyawan akan kesulitan dalam bekerja apabila tidak didukung oleh fasilitas yang dibutuhkan maka hasilnya kurang maksimal sehingga akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Keadaan lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak terhadap penggunaan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta perancangan sistem kerja yang efisien tidak tercapai (Bauw & Gunawati, 2016). Dengan demikian untuk mencapai target kinerja baik dari karyawan atau perusahaan perlu memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal. Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antara lain lingkungan kerja, keterampilan, disiplin kerja dan pengetahuan.

Indikator lain yang menjadi tolok ukur kinerja karyawan adalah kompetensi atau kemampuan karyawan Disdukcapil Kota Salatiga. Moeheryono (2014) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan karakteristik yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan efektivitas kinerja seseorang. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan agar dapat mencapai kinerja yang ingin dicapai Disdukcapil Kota Salatiga. Hidayah *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan

pengetahuan. Karyawan merupakan aset bagi suatu perusahaan sehingga keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang dijalankan perlu ditingkatkan karena kompetensi menjadi salah satu indikator dari kinerja karyawan.

Ardiansyah & Sulistiyowati (2018); Rosmaini & Tanjung (2019); Triastuti (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Herawati (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Wondal *et al.* (2019) mendukung hasil penelitian Herawati (2019), bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Artha Graha Internasional Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. Pada penelitian terdahulu yang menjadi objek penelitian merupakan instansi pemerintahan dan perusahaan swasta akan tetapi penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda dari beberapa penelitian di atas yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil yang tidak konsisten sehingga perlu adanya penelitian dengan menggunakan variabel tersebut pada penelitian ini.

Indikator lainnya dari kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Setiap perusahaan atau pemerintah pasti ingin memiliki lingkungan kerja yang baik guna menunjang karyawan yang bekerja (Sebastian, 2019). Lingkungan kerja merupakan tempat yang memiliki hubungan secara langsung dengan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu seharusnya tenaga kerja merasa nyaman dengan lingkungannya (Sunarsi *et al.*, 2020). Dengan demikian lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman dapat memberikan energi positif di tempat kerja serta karyawan dapat bekerja secara prima dengan dukungan fasilitas yang memadai guna mencapai visi dan misi perusahaan atau pemerintah. Upaya pencapaian visi dan misi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung sarana dan prasarana pada lingkungan kerja dapat menunjang efektivitas kinerja karyawan.

Penelitian oleh Sunarsi *et al.* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas kinerja karyawan dapat meningkat apabila lingkungan tempat kerja dalam kondisi yang baik (Hasibuan & Bahri, 2018). Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa kerjasama dan komunikasi yang dilakukan pada tempat kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal perlu adanya kerharmonisan hubungan kerja antar rekan kerja, Penelitian oleh Hartati *et al.* (2020) menyatakan hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prabowo (2018) juga

menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang, dikarenakan lingkungan kerja yang ada pada instansi tersebut sudah berjalan dengan baik sehingga lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompetensi karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti karena penelitian sebelumnya menyatakan hasil yang tidak konsisten. Objek yang digunakan pada penelitian di atas merupakan instansi pemerintahan dan perusahaan swasta akan tetapi penelitian ini menggunakan Disdukcapil Kota Salatiga yang belum dijadikan objek penelitian di atas. Dengan demikian perlu adanya penelitian dengan topik yang sama dengan subjek penelitian pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.

Dalam wawancara singkat pada tanggal 16 Maret 2022 pukul 13.00 WIB di Disdukcapil Kota Salatiga, bersama pejabat struktural Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga, memberikan pernyataan, *“karyawan kami agak kewalahan karena jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi kependudukan semakin bertambah Mas, sehingga ada beberapa pekerjaan yang sedikit tertunda”* Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan Dukcapil kurang maksimal. Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dikarenakan antusiasme masyarakat cukup tinggi untuk mengurus administrasi kependudukan. Salah satu pegawai Disdukcapil menyatakan, *“karyawan kami ada yang sering melakukan kesalahan ketika bekerja Mas, karena mereka di sini juga masih baru dan belum berpengalaman”*. Selain itu karyawan Disdukcapil Kota Salatiga memiliki kemampuan dan kreatifitas dalam memanfaatkan media sosial sebagai sarana untuk menyebarkan informasi terkait dengan pelayanan publik.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga yang terletak di Jl. Pemuda No. 2 Salatiga, sehingga tingkat kebisingan cukup tinggi dikarenakan kantor Disdukcapil berada di pusat keramaian kota. Hal tersebut salah satu faktor karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Jufrizen & Rahmadhani (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja serta memudahkan pekerjaan karyawan. Salah satu pegawai Disdukcapil menyatakan, *“kalau di kantor fasilitas wifi yang tersedia sering mati; biasanya ada kabel yang putus atau memang ada masalah jaringan dari pusat, Mas”*. Dengan jaringan wifi yang bermasalah, proses pelayanan yang dilakukan karyawan terhambat sementara, sehingga karyawan harus menggunakan internet pribadi untuk melayani masyarakat. Hal ini menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja karena karyawan perlu internet

yang cepat ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu lingkungan kerja Disdukcapil Kota Salatiga dilengkapi dengan *banner* yang berisikan prosedur pelayanan, visi dan misi sehingga secara tidak langsung dapat mendorong karyawan untuk lebih bekerja dengan baik. Disdukcapil juga dilengkapi dengan mesin antrian agar karyawan dalam memanggil pemohon lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas maka persoalan dari penelitian ini adalah: (1) apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga? (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga? (3) apakah kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menguji pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga, (2) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga, (3) menguji pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu secara teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mencapai kinerja karyawan dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang kurang mumpuni serta memperbaiki lingkungan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga seperti meningkatkan kualitas sarana dan prasarana yang tersedia.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu prestasi yang didapatkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja berasal dari kata *actual performance* dan *job performance* yang merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan yaitu, efektivitas dan efisien, otoritas, disiplin serta inisiatif. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, kehadiran dan keandalan. Mangkunegara (2017) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kualitas merupakan baik atau buruknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kuantitas, yaitu kecepatan pengerjaan seorang karyawan dalam bekerja pada jangka waktu tertentu. Pelaksanaan tugas, yaitu sampai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara tepat dan akurat tanpa adanya kesalahan. Tanggung jawab, yaitu dalam melaksanakan pekerjaan karyawan harus sadar dengan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu kualitas yang dapat dihasilkan, kuantitas yang dapat dihasilkan, ketepatan waktu bekerja dan kerja sama dengan rekan kerja. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa Indikator kinerja, yaitu kualitas bekerja, kuantitas kerja, kehadiran karyawan dan keandalan dalam bekerja. Mangkunegara (2017) menyatakan indikator kinerja pegawai yaitu bekerja sesuai *standard operating procedure* (SOP), ramah dalam memberikan pelayanan, mampu bekerja dengan cepat, memaksimalkan kemampuan, sesuai target yang ditentukan, teliti dalam bekerja dan tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja karyawan, penelitian ini mengacu pada definisi dari Mangkunegara (2017) karena dimensi dan indikator yang dihasilkan dari teori ini sesuai dengan fenomena yang sedang terjadi pada penelitian ini. Fenomena yang sedang terjadi berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.

### **Kompetensi karyawan**

Sutrisno (2011) menyatakan tentang kompetensi merupakan suatu kemampuan pegawai yang didasari pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja sehingga dapat menerapkannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengacu pada persyaratan kerja. Wibowo (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dengan tuntutan pekerjaannya. Hutapea & Thoha (2008) kompetensi merupakan suatu kapasitas yang dimiliki seseorang sehingga mampu memenuhi syarat yang dituntut pekerjaan dalam suatu organisasi agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa dimensi kompetensi adalah motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Wibowo (2011) menyatakan bahwa dimensi kompetensi yaitu: keyakinan, keterampilan, pengalaman, emosi, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual. Hutapea & Thoha (2008) menyatakan bahwa dimensi kompetensi karyawan yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan dapat diartikan seseorang yang memiliki informasi dalam menjalankan tanggung jawab dalam bekerja sesuai dengan bidangnya. Keterampilan sendiri dapat diartikan seseorang yang memiliki kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai bidangnya. Sikap dapat diartikan tingkah laku seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kompetensi memiliki indikator sebagai berikut: motivasi dalam menjalankan tugas, memperluas wawasan sesuai bidangnya, mengembangkan potensi diri, memahami sifat diri sendiri. Wibowo (2011) menyatakan bahwa indikator kompetensi adalah yakin dalam menyelesaikan tugas, mengembangkan keterampilan yang dimiliki, pengalaman dalam bekerja, mampu menahan emosional, meningkatkan kemampuan pribadi. Hutapea & Thoha (2008) menyatakan bahwa indikator kompetensi karyawan yaitu dapat mengidentifikasi apa yang dibutuhkan perusahaan, mampu mengerjakan tugas dengan baik, dan evaluasi setelah menyelesaikan tugas.

Dengan demikian, definisi yang menjelaskan mengenai kompetensi karyawan pada penelitian ini memilih menggunakan teori dari Hutapea & Thoha (2008) dikarenakan definisi mengenai kompetensi karyawan tersebut memiliki konsep sesuai dengan fakta yang terjadi pada penelitian ini. Karyawan pada Disdukcapil Salatiga memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda sehingga kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki tentu berbeda. Dengan fenomena yang sedang terjadi pada penelitian ini perlu adanya dimensi dan indikator yang sesuai dengan fakta yang dialami karyawan Disdukcapil Salatiga.

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu apapun yang ada di sekitar para pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Serdamayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan

sekitar karyawan dan dapat dilihat dari metode kerja serta peraturan kerjanya baik sebagai individu atau kelompok.

Setiawan (2016) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas. Jain & Kaur (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi 2, yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik yaitu seluruh keadaan yang berhubungan dengan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, atau atasan dengan bawahannya.

Jain & Kaur (2014) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah keselamatan kerja, interaksi dengan orang dan kesejahteraan karyawan. Setiawan (2016) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja, yaitu suasana di tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja dan fasilitas. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu penerangan yang cukup, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, tata ruang yang nyaman, aroma ruangan, keamanan di tempat kerja, sarana dan prasarana di tempat kerja, hubungan antara atasan dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan definisi mengenai lingkungan kerja maka pada penelitian ini memilih mengacu pada definisi dari Sedarmayanti (2009) dengan alasan definisi dari lingkungan kerja menghasilkan dimensi dan indikator yang sesuai fakta yang dialami karyawan Disdukcapil Salatiga. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penunjang kerja karyawan sehingga perlu tempat kerja yang nyaman agar kualitas pelayanan dapat maksimal. Namun kenyataannya lingkungan kerja Disdukcapil Salatiga dirasa kurang nyaman karena tata letak ruang yang kurang baik sehingga dengan indikator yang sesuai dengan fenomena yang ada dapat membantu mempermudah penyusunan kuesioner kepada responden karyawan Disdukcapil Salatiga.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan**

Sari *et al.* (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. Riyanti & Sudibya (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSU

Dharma Usadha. Pandaleke (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara.

Herawati (2019) menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah 2018. Wondal *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Artha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk.

Dengan demikian, berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, maka pada penelitian ini diajukan hipotesis di bawah ini:

***H1: kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.***

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung Sunarsi *et al.* (2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga diperkuat Hasibuan & Bahri (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Prabowo (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung Hartati *et al.* (2020) hasil secara uji parsial variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan perbedaan pada hasil penelitian di atas maka pada penelitian ini diajukan hipotesis di bawah ini:

***H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.***

#### **Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kompetensi merupakan suatu ilmu pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja yang dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan yang berkaitan sesuai bidang kerjanya masing-masing, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang maksimal dan melalui pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019).



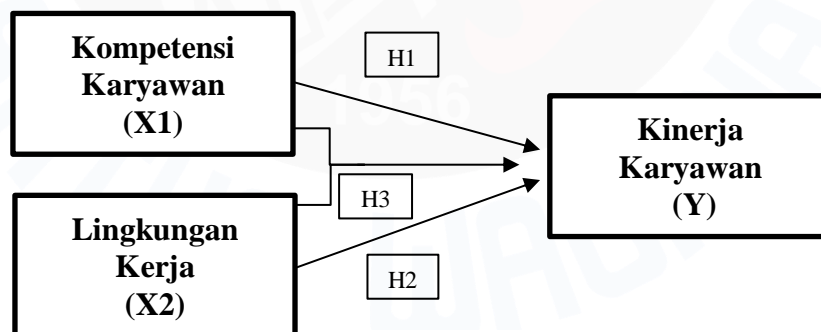
Kemampuan yang didasari dengan wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menjalankan pekerjaan pada profesi tertentu sebagai seorang karyawan yang professional (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan sebagai sumber daya manusia yang harus beradaptasi dengan lingkungan sekitar dengan keadaan fisik tempat kerja atau dalam bersosialisasi dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan (Hajjali *et al.*, 2021). Karyawan akan merasakan kenyamanan apabila ruangan pada tempat kerja dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti komputer, meja, kursi, sirkulasi udara yang cukup serta penerangan ruangan yang baik memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Nur *et al.*, 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka pada penelitian ini diajukan hipotesis di bawah ini:

***H3 kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.***

Dengan pengembangan hipotesis yang terbentuk antara variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan pada penelitian ini, maka kerangka teoritis pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:



Gambar 1. 1 Kerangka Teoritis

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Sumber Data**

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Cresswell (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan guna menguji teori yang bersifat objektif dengan meninjau hubungan variabel. Penelitian ini menggunakan jenis

penelitian kuantitatif eksplanatori yang bertujuan guna menjelaskan hubungan variabel.

### Populasi dan Sampel

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Populasi pada penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga yang berjumlah 42 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga maka jumlah sampelnya yaitu 42 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Pernyataan yang diberikan pada kuesioner berkaitan dengan kinerja karyawan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji pengaruh antara variabel kompetensi karyawan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sehingga menggunakan alat analisis regresi berganda. Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Metode pengukuran penelitian ini akan menggunakan skala *linkert*, dengan opsi jawaban 1). Sangat tidak setuju, 2). Tidak setuju, 3). Netral, 4). Setuju, 5). Sangat setuju

### Operasionalisasi variabel

Tabel 1. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari kualitas dan kuantitasnya (Mangkunegara, 2017).	Kualitas	1. Sesuai dengan <i>standard operating procedure</i> (SOP)
		2. Keramahan dalam memberi pelayanan
		3. Mampu bekerja dengan cepat
		4. Memaksimalkan kemampuan
Kuantitas	Kuantitas	1. Sesuai dengan target yang ditetapkan.
		2. Melebihi target yang telah ditentukan

Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teliti dalam bekerja</li> <li>2. Bekerja dengan tekun</li> <li>3. Meminimalisir kesalahan kerja</li> </ol>
Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja dengan penuh tanggung jawab.</li> <li>2. Bersedia diberikan teguran.</li> <li>3. Malu tidak menyelesaikan tugas</li> <li>4. Berani menghadapi masalah</li> </ol>

Sumber: Mangkunegara (2017)

Kompetensi merupakan suatu kapasitas yang dimiliki seseorang sehingga mampu memenuhi syarat yang dituntut pekerjaan dalam suatu organisasi agar dapat mencapai hasil yang diinginkan (Hutapea & Thoha, 2008).	<p>Pengetahuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengidentifikasi apa yang dibutuhkan perusahaan,</li> <li>2. Inisiatif mencari aturan terbaru</li> </ol> <p>Keterampilan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mengerjakan tugas dengan baik</li> <li>2. Bekerja dengan menggunakan komputer</li> </ol>
---	--

Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi setelah menyelesaikan tugas</li> </ol>
-------	---

Sumber: Hutapea & Thoha (2008)

Lingkungan kerja yaitu seluruh alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan sekitar karyawan dan dapat dilihat dari metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu atau Kelompok (Sedarmayanti, 2009)	<p>Lingkungan fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan yang cukup</li> <li>2. Sirkulasi udara</li> <li>3. Kebisingan tempat kerja</li> <li>4. Tata ruang yang nyaman</li> <li>5. Ruang kerja bersih dan nyaman</li> <li>6. Aroma ruangan.</li> <li>7. Keamanan di tempat kerja</li> <li>8. Sarana dan prasarana pada tempat kerja</li> </ol>
--	--

Lingkungan non fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan karyawan dengan atasan</li> <li>2. Kerjasama antar rekan kerja</li> <li>3. Memberi kritikan rekan kerja</li> <li>4. Berinteraksi dengan rekan kerja</li> </ol>
----------------------	---

---

Sumber: Sedarmayanti (2009)

---

### **Teknik Analisis**

Pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif. Setelah melakukan uji asumsi klasik langkah selanjutnya melakukan uji hipotesis yaitu uji t atau uji parsial hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan uji parsial akan dilanjutkan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh hubungan lebih dari satu variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dapat dirumuskan dengan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari Kompetensi Karyawan

$\beta_2$  = Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja

X1 = Kompetensi Karyawan

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas data diukur dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan kriteria pengujian apabila r-hitung > r-tabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid. Pengukuran

data uji validitas penelitian ini menggunakan 42 responden dengan nilai sig sebesar 5% maka nilai r-tabel adalah 0,2973 dan berikut merupakan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25:

**Tabel 1. 2 Uji Validitas**

Variabel	Item	Validitas r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,475	0,2973	valid
	Y1.2	0,339	0,2973	valid
	Y1.3	0,413	0,2973	valid
	Y1.4	0,474	0,2973	valid
	Y1.5	0,308	0,2973	valid
	Y1.6	0,420	0,2973	valid
	Y1.7	0,535	0,2973	valid
	Y1.8	0,593	0,2973	valid
	Y1.9	0,514	0,2973	valid
	Y1.10	0,461	0,2973	valid
	Y1.11	0,456	0,2973	valid
	Y1.12	0,584	0,2973	valid
	Y1.13	0,301	0,2973	valid
Kompetensi karyawan	X1.1	0,678	0,2973	valid
	X1.2	0,764	0,2973	valid
	X1.3	0,650	0,2973	valid
	X1.4	0,618	0,2973	valid
	X1.5	0,574	0,2973	valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,655	0,2973	valid
	X2.2	0,603	0,2973	valid
	X2.3	0,692	0,2973	valid
	X2.4	0,422	0,2973	valid
	X2.5	0,640	0,2973	valid
	X2.6	0,668	0,2973	valid
	X2.7	0,615	0,2973	valid
	X2.8	0,556	0,2973	valid
	X2.9	0,397	0,2973	valid
	X2.10	0,338	0,2973	valid
	X2.11	0,305	0,2973	valid
	X2.12	0,347	0,2973	valid

Sumber 1. 1 Data primer diolah (2022)

Hasil perhitungan di atas dapat diketahui masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel sebesar 0,2973 sehingga dapat dinyatakan valid. Langkah analisis data selanjutnya adalah uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 3 Uji Reliabilitas**

variabel	Jumlah item	Cronbach alpha	Reliabilitas standart Cronbach alpha	Kesimpulan
Y1	13	0,668	0,600	Reliabilitas diterima
X1	5	0,759	0,600	Reliabilitas diterima
X2	12	0,675	0,600	Reliabilitas diterima

Sumber 1. 2 Data primer diolah (2022)

Hasil perhitungan uji reliabilitas terbukti bahwa nilai  $r$  alpha  $>$  0,6 sehingga dapat disimpulkan seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji normalitas dan reliabilitas dapat dinyatakan valid dan reliabel. Guna meneliti lebih lanjut diperlukan karakteristik responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 30, berikut adalah karakteristik responden.

#### Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara langsung pada tanggal 20 Juni 2022. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga sebanyak 42 orang. Karakteristik yang dilihat dari demografi yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja,

**Tabel 1. 4 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden		Frekuensi	Presentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>	Laki-laki	23	54,8%
	Perempuan	19	45,2%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>	<25 tahun	2	4,8%
	25-35 tahun	16	38,0%
	36-45 tahun	12	28,6%
	>45	12	28,6%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan terakhir</b>	SMA	12	28,6%
	D3	5	11,9%
	S1	21	50,0%
	S2	4	9,5%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
<b>Lama bekerja</b>	<5 tahun	5	35,7%
	5-10 tahun	5	11,9%
	10-15 tahun	8	19,0%

>15 tahun	14	33,4%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Sumber 1. 3 Data primer diolah (2022)

Dilihat dari tabel di atas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 23 orang dengan presentase sebesar 54,8%, sedangkan jumlah perempuan sebanyak 19 dengan presentase sebesar 45,2%. Berdasarkan usia didominasi oleh karyawan berusia 25-35 tahun dengan jumlah 16 orang atau sebesar 38,0%, sedangkan paling sedikit karyawan berusia <25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,8%. Berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak karyawan S1 dengan jumlah 21 orang dengan presentase sebesar 50,0%, sedangkan pendidikan terakhir yang paling sedikit S2 dengan jumlah sebanyak 4 orang atau sebesar 9,5%. Berdasarkan lama bekerja paling banyak karyawan bekerja <5 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 35,7%, sedangkan lama bekerja paling sedikit karyawan bekerja 5-10 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 11,9%.

### Uji Asumsi Klasik

Output uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada hasil Asym. (2 tailed). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 1. 5 Uji Normalitas**

N	Asymp.sig	A	Hasil
42	0,200	0,05	Berdistribusi normal

Sumber 1. 4 Data primer diolah (2022)

Hasil uji normalitas penelitian ini menunjukkan nilai sig sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel independen (X) terjadi multikolinearitas atau tidak maka perlu dilakukan uji multikolinearitas. Untuk melihat variabel terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai tolerance kurang dari 0,10 maka variabel terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas selain nilai tolerance juga dapat diketahui melalui VIF. Apabila VIF kurang dari 10,0 maka tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai

VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 1. 6 Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Nilai tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Constants			
Kompetensi karyawan	0,945	1,058	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,945	1,058	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber 1. 5 Data primer diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel kompetensi karyawan sebesar 0,945 dengan nilai VIF sebesar 1,058 dan nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,945 dengan VIF sebesar 1,058. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Setelah dilakukan uji multikolinearitas maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terjadi heterokedastisitas atau tidak. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas, namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas:

**Tabel 1. 7 Uji Heterokedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>p-value</b>	<b>sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kompetensi karyawan	$p > 0,05$	0,606	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan kerja	$p > 0,05$	0,055	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber 1. 6 Data primer diolah (2022)

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki nilai sig sebesar  $0,606 > 0,05$  maka variabel kompetensi karyawan tidak terjadi heterodastisitas. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,055 > 0,05$  maka variabel lingkungan kerja tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Analisis Deskriptif**

Untuk menunjukkan kisaran skala likert dari rata-rata jawaban responden terhadap



variabel yang digunakan dalam penelitian dapat menggunakan rumus  $\frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = 0,8$

**Tabel 1. 8 Tingkat Kategori Variabel**

Range	Keterangan
1,00-1,80	Sangat rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Sedang
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat tinggi

Sumber 1. 7 Data primer diolah (2022)

Mean digunakan untuk mengetahui kategori dari setiap variabel, berikut merupakan tabel penjelasan dari setiap variabel:

**Tabel 1. 9 Kinerja Karyawan**

Nomor	Indikator	Mean	Kategori
<b>Kualitas</b>			
1.	Sesuai dengan <i>standard operating procedure</i> (SOP)	4,33	Sangat tinggi
2.	Keramahan dalam memberi pelayanan	4,59	Sangat tinggi
3.	Mampu bekerja dengan cepat	4,45	Sangat tinggi
4.	Memaksimalkan kemampuan	4,21	Tinggi
	Rata-rata	4,39	Sangat tinggi
<b>Kuantitas</b>			
1.	Sesuai dengan target yang ditetapkan	4,14	Tinggi
2.	Melebihi target yang telah ditentukan	4,21	Sangat tinggi
	Rata-rata	4,17	Tinggi
<b>Pelaksanaan tugas</b>			
1.	Teliti dalam bekerja	4,23	Sangat tinggi
2.	Bekerja dengan tekun	3,90	Tinggi
3.	Meminimalisir kesalahan kerja	3,85	Tinggi
	Rata-rata	4,00	Tinggi
<b>Tanggung jawab</b>			
1.	Bekerja dengan penuh tanggung jawab	4,19	Tinggi
2.	Bersedia diberikan teguran	4,21	Sangat tinggi
3.	Malu tidak menyelesaikan tugas	4,09	Tinggi
4.	Berani menghadapi masalah	4,19	Tinggi
	Rata-rata	4,17	Tinggi
	<b>Rata-rata kinerja karyawan</b>	<b>4,20</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber 1. 8 Data primer diolah (2022)

Hasil tabel 1.10 kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai mean variabel kinerja

karyawan sebesar 4,20 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator keramahan dalam memberi pelayanan dengan nilai mean sebesar 4,59 yang termasuk kategori tinggi. Nilai mean terendah terdapat pada indikator meminimalisir kesalahan kerja dengan nilai sebesar 3,85.

**Tabel 1. 10 Kompetensi Karyawan**

Nomor	Indikator	Mean	Kategori
<b>Pengetahuan</b>			
1.	Mengidentifikasi apa yang dibutuhkan perusahaan,	3,95	Tinggi
2.	Inisiatif mencari aturan terbaru	3,88	Tinggi
	Rata-rata	3,91	Tinggi
<b>Keterampilan</b>			
1.	Mampu mengerjakan tugas dengan baik	4,11	Tinggi
2.	Bekerja dengan menggunakan komputer	4,19	Tinggi
	Rata-rata	4,15	Tinggi
<b>Sikap</b>			
1.	Evaluasi setelah menyelesaikan tugas	4,07	Tinggi
	Rata-rata	4,07	Tinggi
	<b>Rata-rata kompetensi karyawan</b>	<b>4,04</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber 1. 9 Data primer diolah (2022)

Hasil tabel 1.11 kompetensi karyawan menunjukkan bahwa nilai mean variabel kompetensi karyawan sebesar 4,04 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator bekerja dengan menggunakan komputer dengan nilai mean sebesar 4,19 yang termasuk kategori paling tinggi. Nilai mean terendah terdapat pada indikator inisiatif mencari aturan terbaru dengan nilai sebesar 3,88.

**Tabel 1. 11 Lingkungan Kerja**

Nomor	Indikator	Mean	Kategori
<b>Lingkungan kerja fisik</b>			
1.	Penerangan yang cukup	3,47	Tinggi
2.	Sirkulasi udara	3,64	Tinggi
3.	Kebisingan tempat kerja	3,40	Sedang
4.	Tata ruang yang nyaman	3,69	Tinggi
5.	Ruang kerja bersih dan nyaman	3,66	Tinggi
6.	Aroma ruangan.	3,57	Tinggi
7.	Keamanan di tempat kerja	3,64	Tinggi
8.	Sarana dan prasarana pada tempat kerja	3,97	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	<b>3,63</b>	<b>Tinggi</b>

<b>Lingkungan kerja non fisik</b>			
1.	Hubungan karyawan dengan atasan	4,21	Sangat tinggi
2.	Kerjasama antar rekan kerja	4,16	Tinggi
3.	Memberi kritikan rekan kerja	3,97	Tinggi
4.	Berinteraksi dengan rekan kerja	4,26	Sangat tinggi
	Rata-rata	4,15	Tinggi
	<b>Rata-rata lingkungan kerja</b>	<b>3,80</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber 1. 10 Data primer diolah (2022)

Hasil tabel 1.12 lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai mean variabel lingkungan kerja sebesar 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator berinteraksi dengan rekan kerja dengan nilai mean sebesar 4,26 yang termasuk kategori paling tinggi. Nilai mean terendah terdapat pada indikator kebisingan tempat kerja dengan nilai sebesar 3,40.

## **Uji Hipotesis**

### **Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena terdapat variabel independen (X1) kompetensi karyawan, variabel independen (X2) lingkungan kerja, dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Tujuan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 dengan menguji analisis linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar (0,05). Berikut adalah rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari Kompetensi Karyawan

$\beta_2$  = Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja

X1 = Kompetensi Karyawan

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

**Tabel 1. 12 Analisis Regresi Linier Berganda**

X	Y	Unstd.coeff.beta	t	Sig
(constant)		29,110		
Kompetensi karyawan	Kinerja karyawan	0,134	0,641	0,543
Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	0,499	4,722	0,000

Sumber 1. 11 Data primer diolah (2022)

Output pengolahan data menghasilkan rumus dari persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu  $Y = 29,110 + 0,134X_1 + 0,449X_2 + e$ . Konstanta bernilai positif dengan nilai sebesar 29,110 sehingga terdapat pengaruh positif dari variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi karyawan sebesar 0,134 sehingga jika terdapat kenaikan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,134. Jika variabel kompetensi karyawan mengalami penurunan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar (0,134). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,499 sehingga jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,499. Jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,449.

### Uji T Parsial

**Tabel 1. 13 Uji T Parsial**

X	Y	Unstd.coeff.beta	t	Sig	Adj.R <sup>2</sup>	Kesimpulan
(constant)		29,110				
Kompetensi karyawan	Kinerja karyawan	0,134	0,614	0,543	0,364	H1 ditolak
Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	0,499	4,722	0,000	0,364	H2 diterima

Sumber 1. 12 Data primer diolah (2022)

Output pengolahan data ini menunjukkan bahwa hasil kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa rumus untuk mencari t tabel yaitu  $df = n - k$  atau jumlah responden-jumlah variabel independen. Dengan demikian, hasil yang diperoleh yaitu  $42 - 2 = 40$  sehingga t tabel adalah 1,684. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,543 > 0,05$  maka variabel kompetensi karyawan

tidak terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,134 dan memiliki t hitung sebesar 0,614 lebih kecil dari t tabel dengan nilai sebesar 1,684 maka variabel kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya secara parsial kompetensi karyawan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disdukcapil Kota Salatiga dikarenakan kompetensi karyawan pada Disdukcapil Kota Salatiga sudah maksimal sehingga kompetensi karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Output pengolahan data menunjukkan bahwa hasil lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka variabel lingkungan kerja terdapat hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,499 dan memiliki t hitung sebesar 4,722 lebih besar dari t tabel sebesar 1,684. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 1. 14 Uji F**

Variabel (X)	Variabel (Y)	Adjusted R Square	F tabel	F hitung	Sig	Kesimpulan
Kompetensi Karyawan	Kinerja Karyawan	0,364	3,23	12,721	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan					

Sumber 1. 13 Data primer diolah (2022)

Dapat dilihat pada Tabel 1.16 F hitung dengan nilai sebesar 12,721 lebih besar daripada F tabel dengan nilai sebesar 3,23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga secara simultan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tingkat kontribusi variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 36,4% sedangkan sisanya

dipengaruhi variabel yang lain.

### **Pembahasan**

Kompetensi merupakan istilah pada salah satu perilaku yang diperlihatkan oleh seseorang dalam mengerjakan tugas serta fungsi suatu suatu jabatan dengan kemampuan dan keterampilannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kompetensi karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga termasuk karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Karyawan Disdukcapil Kota Salatiga rata-rata memiliki keterampilan yang cukup tinggi. Dalam melaksanakan tugas karyawan Disdukcapil Kota Salatiga mampu mengidentifikasi apa yang dibutuhkan kantor Disdukcapil Salatiga dengan hasil rata-rata nilai responden sebesar 3,95. Karyawan akan lebih baik apabila membuat daftar kebutuhan dari yang penting hingga yang tidak terlalu penting. Mengidentifikasi merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dengan mengidentifikasi kebutuhan instansi dapat memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, misalnya jaringan wifi terputus karyawan seharusnya langsung inisiatif untuk segera memanggil teknisi agar cepat diperbaiki. Indikator inisiatif mencari aturan terbaru dengan rata-rata sebesar 3,88 merupakan indikator paling rendah di antara indikator yang lain. Karyawan perlu meningkatkan inisiatif dalam memahami aturan yang sedang berlaku karena aturan bersifat dinamis yang dapat berubah. Memahami aturan yang sedang berlaku dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti perubahan prosedur pelayanan. Prosedur pelayanan administrasi kependudukan dahulu salah satu syarat harus menggunakan surat pengantar RT RW, namun aturan terbaru beberapa pelayanan administrasi tidak lagi menggunakan surat pengantar RT RW seperti perubahan status, surat keterangan pindah dan lain sebagainya. Dengan demikian karyawan yang tidak memahami aturan dapat menghambat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang menyadari kompetensi diri sendiri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga kualitas kinerja karyawan tidak maksimal (Wondal *et al.* 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,543 > 0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,134 dan memiliki *t* hitung sebesar 0,614 lebih kecil dari *t* tabel sebesar 1,684. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang artinya kompetensi karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Hal tersebut dikarenakan kompetensi karyawan Disdukcapil Kota Salatiga sudah ditunjukkan secara maksimal sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan dapat dilihat dari nilai setiap indikator pada variabel kompetensi karyawan yang dikategorikan tinggi seperti bekerja dengan menggunakan komputer. Bekerja dengan menggunakan komputer sangat dibutuhkan karena semua data kependudukan akan dikirim ke pusat melalui sistem. Selain itu karyawan yang pandai dalam mengoperasikan komputer dapat membuat desain yang kreatif dan menarik untuk menyampaikan informasi terkait dengan pelayanan publik di media sosial. Karyawan Disdukcapil Kota Salatiga sudah menyadari akan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosmaini & Tanjung (2019), bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Wondal *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman merupakan tugas dari perusahaan agar karyawan yang bekerja dapat lebih semangat pada saat menjalankan tugas masing-masing (Prabowo, 2018). Lingkungan fisik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga dapat dikategorikan tinggi. Disdukcapil Kota Salatiga memiliki *banner* yang berisikan informasi terkait pelayanan, prosedur pelayanan, visi dan misi yang dapat memberikan energy positif dan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat. Selain itu sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup bagus seperti komputer, printer, kamera, alat tulis, meja dan kursi yang dapat menunjang percepatan pelayanan. Namun indikator kebisingan tempat kerja dengan rata-rata sebesar 3,40 yang termasuk kategori sedang. Indikator tersebut perlu diperhatikan lagi karena dengan tingkat kebisingan yang cukup tinggi dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja Disdukcapil Kota Salatiga dapat diminimalkan dengan memberikan alat peredam suara. Apabila kondisi lingkungan kerja diperhatikan seperti sirkulasi udara, penerangan, suara bising, hubungan antar karyawan dan keamanan tempat kerja telah terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sulistiawan *et al.* 2018).

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,499 dan memiliki t hitung sebesar 4,722 lebih besar

dari t tabel sebesar 1,684. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga semakin tinggi. Namun, jika semakin rendah lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian di atas mendukung oleh hasil penelitian sebelumnya. Triastuti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nanulaitta (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing (Rosmaini & Tanjung, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor kualitas kinerja dapat meningkat dengan memberikan sarana kerja memadai, ruangan kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik dan penerangan yang cukup (Nur *et al.*, 2020). Hasil pengolahan data dapat dibuktikan bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga. Secara simultan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Salatiga.

### **Implikasi Terapan**

Penelitian ini disarankan bagi Disdukcapil Kota Salatiga guna memberi masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang mendapatkan rata-rata paling rendah yaitu inisiatif karyawan dalam mencari aturan terbaru sehingga pimpinan perlu menegaskan kepada karyawan untuk lebih aktif dalam mencari aturan terbagu guna mempermudah pekerjaan terkait dengan pelayanan publik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Disdukcapil Kota Salatiga baik lingkungan non fisik atau lingkungan kerja fisik. Disdukcapil Kota



Salatiga lokasinya sangat strategis yang terletak di pusat kota namun lokasi kantor Disdukcapil Kota Salatiga justru menjadi salah satu faktor kebisingan tempat kerja. Dengan demikian, perlu adanya alat untuk peredam suara agar tidak terlalu mengganggu karyawan.

### **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan saran kepada penelii yang bersifat implikasi teoritis diketahui bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya. Rosmaini & Tanjung (2019); Wondal *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena banyak karyawan yang kurang menyadari akan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut akibat dari kurangnya pelatihan-pelatihan kurang memadai sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Namun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan variabel kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ainanur & Tirtayasa (2018); Hartati *et al.* (2020); Riyanti & Sudibya (2013) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pada penelitian ini kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kompetensi karyawan Disdukcapil Kota Salatiga sudah berjalan dengan baik sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mendukung hasil penelitian sebelumnya. (Hasibuan & Bahri (2018); Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hubungan karyawan yang harmonis dalam bersosialisasi di tempat kerja mampu meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik sehingga kinerja karyawan dapat berkembang lebih baik. Namun terdapat beberapa peneliti tidak mendukung hasil penelitian tersebut yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Hartati *et al.* (2020); Kusumayanti *et al.* (2020); Prabowo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena kondisi tempat kerja yang kurang tenang sehingga karyawan merasa terganggu dan kurang terpacu dalam melaksanakan pekerjaan.

### **Keterbatasan Penelitian Dan Saran Keterbatasan Penelitian**

Proses penulisan ini memberikan pengalaman yang berharga kepada peneliti sehingga keterbatasan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan agar peneliti selanjutnya dapat lebih

menyempurnakan. Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti adalah subjek penelitian yang hanya mengambil sampel dan populasi pada Disdukcapil Kota Salatiga sehingga penelitian ini tidak dapat digunakan untuk mengetahui keadaan karyawan pada instansi pemerintahan lainnya.

### **Saran bagi penelitian yang akan datang**

Penulis memberikan saran bagi peneliti yang akan datang untuk menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif bertujuan untuk mengetahui gambaran kondisi yang dialami narasumber secara realistis dan lebih mendalam. Selain itu disarankan untuk menggunakan konsep kompetensi yang lebih relevan dan yang berkaitan dengan era digital karena kemampuan karyawan dalam bidang informasi dan teknologi sangat diperlukan saat ini.

