

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

BERYL HARTA ANWA PERDANA

NPM. 2201110125

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Berryl Harta Anwa Perdana
Nomor pokok/NPM : 2201110125
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 19/07/2026 Pembimbing I: Baidow Abdhie SE, MP
NIDN: 0210116101

Tanggal 13/2026 Pembimbing II: Muhammad Said SE, M.SI
NIDN: 0217046401

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Berryl Harta Anwa Perdana
Nomor pokok/NPM : 2201110125
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
PROVINSI SUMATERA SELATAN.

Penguji Skripsi :

Tanggal ^{14/07} 2026 Ketua Penguji : Baidowi Abdhie SE, MP
NIDN: 0210116101

Tanggal ^{13/07} 2026 Penguji I : Muhammad Said SE, M.SI
NIDN: 0217046401

Tanggal ^{13/07} 2026 Penguji II : Dr. Frecilia Nanda SE, MM
NIDN: 0205069001

Mengesahkan,

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hi. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Skripsi ini bukan akhir dari perjuangan, melainkan awal untuk menghadapi tantangan kehidupan yang lebih besar.”

"Hidup bukanlah tentang menemukan dirimu sendiri. Hidup adalah tentang menciptakan dirimu sendiri."

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- **Allah SWT yang senantiasa memberi kemudahan setiap langkah selama proses perkuliahan**
- **Kedua Orang Tua ku yang telah mendidik dan membesarkan**
- **Kepada Saudara dan Saudariku tersayang**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Sahabat sahabat yang saya banggakan**
- **Diri ku sendiri**
- **Almamater Kebanggaanku**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan”**. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis menyadari bahwa tidak sedikit kendala yang dihadapi. Namun, berkat dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih sebesar besarnya Kepada:

1. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayahnya karya ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti, terima kasih atas dedikasi serta kemajuan Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
6. Bapak Baidowi Abdhie, S.E, M.P selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Bapak Muhammad Said, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
8. Ibu Noviarni, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
10. Kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera

Selatan yang telah memberi izin secara terbuka dan tidak mempersulit proses dibuatnya skripsi

11. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta. Khususnya kepada Ibu yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta pengorbanan yang tidak pernah putus dalam setiap langkah kehidupan penulis. Kepada almarhum Ayah, penulis persembahkan karya sederhana ini sebagai bentuk rasa hormat, cinta, dan terima kasih atas segala pembelajaran hidup, nasihat, serta perjuangan yang telah diberikan semasa hidup.
12. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada rekan-rekan dan sahabat yang telah memberikan dukungan, pertolongan, motivasi, serta berbagai saran yang sangat berharga selama proses pembuatan karya ini.
13. Terimakasih kepada diri sendiri, telah bertahan dan terus berjuang hingga titik ini. Apa yang saya capai adalah bukti dari usaha dan kegigihan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, serta mencapai kesuksesan dan bermanfaat bagi semua orang.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki banyak kekurangan. Untuk itu, penulis berharap akan adanya masukan dan saran dari berbagai kalangan untuk perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Diharapkan skripsi ini bisa memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis serta pembaca, serta menjadi salah satu sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Palembang, 2026
Penulis

Berryl Harta Anwa Perdana

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Berryl Harta Anwa perdana

Nomor Pokok : 2201110125

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera selatan" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis. Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juni 2026

Penulis



Berryl Harta Anwa Perdana

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Pegawai	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Dimensi dan indikator Kinerja pegawai.....	15
2.1.2 Pelatihan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan kerja	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	16
2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan kerja	17
2.1.2.4 Dimensi dan indikator Pelatihan kerja	18
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	20

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4 Kompetensi Pegawai	22
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Pegawai	22
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai.....	23
2.1.4.3 Dimensi Indikator Kompetensi Pegawai.....	24
2.2. Penelitian Yang Relevan	24
2.3 Hubungan antar Variabel	25
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai	25
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.....	26
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai	27
2.4 Kerangka Berpikir.....	28
2.5 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel	33
3.3.3 Teknik Sampling	34
3.4. Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional	36
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	41

3.7.1	Analisis //Statistik Deskriptif	41
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2.1	Uji Normalitas	42
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	42
3.7.2.3	Uji Multikolinieritas	42
3.7.3	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	43
3.7.4	Analisis Koefisien Korelasi	44
3.7.5	Koefisien Determinasi	45
3.7.6	Uji Hipotesis.....	45
3.7.6.1	Uji Simultan (f).....	45
3.7.6.2	Uji Parsial (t)	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.1.1	Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	49
4.1.1.2	Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	52
4.1.1.3	Struktur Organisasi	53
4.1.1.4	Tugas Dan Tanggung Jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan	54
4.1.1.5	Tugas Pokok dan Fungsi	56
4.2	Hasil Penelitian.....	63
4.2.1	Karakteristik Responden.....	63
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	64
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.3	Hasil Uji Instrumen	65
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas.....	65
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	69
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	71
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	71

4.2.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.2.4.3 Hasil Uji Multikolienaritas	72
4.2.5 Teknik Analisis Data	73
4.2.5.1 Analisis Data Deskriptif	73
4.2.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.2.5.3 Analisis Koefisien Korelasi	77
4.2.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.2.6 Uji Hipotesis	79
4.2.6.1 Hasil Uji Simultan (F)	79
4.2.6.2 Uji Parsial (t)	80
4.3 Pembahasan	80
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.	81
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	81
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data pelatihan Disdukcapil	4
Tabel 1.2 Data Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan Disdukcapil	5
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Waktu penelitian	30
Tabel 3.2 Indikator dan Definisi Operasional variabel	36
Tabel 3.3 Skala likert	39
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)	66
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas lingkungan kerja (X2)	67
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas kompetensi pegawai (x3)	68
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas kinerja pegawai (Y).....	69
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolienaritas	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Data Deskriptif.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 13 Analisis Koefisien Korelasi.....	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (f).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	28
Gambar 4. 1 Susunan striktur organisasi.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedasitas	72

ABSTRAK

BERRYL HARTA ANWA PERDANA, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan (Dibawah Bimbingan Bapak Baidowi Abdhie S.E. MP, dan Bapak Muhammad Said S.E, MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih terdapat kendala dalam peningkatan kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh pelaksanaan pelatihan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, semakin kondusif lingkungan kerja, serta semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

BERRYL HARTA ANWA PERDANA, *The Effect of Job Training, Work Environment, and Employee Competence on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province (Under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie S.E., MP, and Mr. Muhammad Said S.E., MM.)*

This study aims to determine and analyze the influence of Job Training, Work Environment, and Employee Competence on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province. The underlying problem in this study is the persistent obstacles to improving employee performance, which are suspected to be influenced by the implementation of job training, work environment conditions, and employee competence.

The research method used is quantitative. The population in this study was all 60 employees of the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province. The sampling technique used saturated sampling, so the entire population was used as the research sample. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F-tests, and t-tests using SPSS.

The results showed that Job Training, Work Environment, and Employee Competence simultaneously had a positive and significant effect on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province. Partially, Job Training had a positive and significant effect on Employee Performance. The Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance. Employee Competence had a positive and significant effect on Employee Performance. Therefore, the better the job training provided, the more conducive the work environment, and the higher the employee competence, the higher the employee performance at the Population and Civil Registration Office of South Sumatra Province.

Keywords: Job Training, Work Environment, Employee Competence, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Berryl Harta Anwa Perdana dilahirkan di Jakarta pada tanggal 21 April 2005, penulis merupakan anak dari Bapak Anang Beny dan Ibu Kordiawati. Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2021 di SDN 15 Indralaya, dan menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2019 di SMP Negeri 1 Indralaya, selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Indralaya dan selesai pada tahun 2022. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti

Palembang, Juni 2026

Penulis

Berryl Harta Anwa Perdana

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama lembaga, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Ansori & Ari Hasan 2024). Sedangkan Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Rizky, E. Rahmani dan Supardi 2024). Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan lembaga. (Rizky, E. Rahmani dan Supardi, 2024).

Dari beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi, melalui proses-proses tersebut yang menentukan hasil kinerja pegawai.

Kinerja berasal dari istilah yang berhubungan dengan hasil kerja atau prestasi nyata yang diperoleh oleh individu. Pradesi et al., (2024) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil produk dari karyawan, proses manajerial, atau keseluruhan instansi, di mana hasil tersebut dapat diukur dan diverifikasi secara jelas. Sementara itu, Pradesi et al. (2024) mengatakan kinerja pegawai menjadi landasan bagi kinerja sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, motivasi, harapan, serta penilaian manajemen terhadap hasil kerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai diduga disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diperoleh, sehingga mengakibatkan kinerja mereka menjadi tidak maksimal dan juga sedikitnya jumlah pegawai yang berpartisipasi dalam pelatihan.

Pelatihan yaitu kegiatan belajar yang diselenggarakan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat atau korporasi yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Pradesi et al., 2024), sedangkan menurut Mangkunegara (2020) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Lingkungan Menurut Mangkunegara (2022) tempat kerja mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang ada, serta lingkungan di mana individu melakukan tugasnya, cara kerjanya, dan pengaturan dalam bekerja, baik secara individu maupun tim. Pernyataan ini sejalan dengan definisi yang diberikan oleh (Jodie Firjatullah et al. (2023) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja

mencakup aspek fisik dan psikologis yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika memungkinkan individu untuk melakukan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Wibowo, (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan atau tugas dengan memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, yang juga didukung oleh etos kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Hal yang sama diungkapkan oleh (Dadang Budiadji 2021), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) di Provinsi Sumatera Selatan merupakan institusi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan urusan pemerintahan daerah terkait dengan kependudukan dan pencatatan sipil.

Tugas Disdukcapil mencakup pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang didasarkan pada prinsip otonomi serta tugas pembantuan di sektor kependudukan dan pencatatan sipil. Lembaga ini menawarkan berbagai layanan, termasuk lima layanan khusus yang tidak disebutkan secara rinci.

Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan memiliki sasaran strategis untuk memperbaiki mutu layanan publik sekaligus meningkatkan tata kelola administrasi kependudukan secara menyeluruh untuk seluruh warga di Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, setiap individu dapat menikmati layanan yang cepat,

tepat, dan transparan sesuai dengan standar yang diatur untuk pelayanan publik. Adapun beberapa pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada Disdukcapil provinsi sumatera selatan.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Provinsi Sumatera Selatan

NO	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	
		Tahun 2024	Tahun 2025
1.	Sosialisasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kebijakan atau aturan baru	20	22
2.	Bimtek penerapan prosedur Teknik pada lingkungan Provinsi sumatera selatan	15	28
3.	Worksop guna pengembangan Sumber Daya Manusia	4	4
5.	Uji Kompetensi Pegawai pada lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera selatan	3	10
	Jumlah	42	64

Sumber: Disdukcapil (2026)

Dapat kita lihat pada tabel 1.1 Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi agar dapat berkembang dan maju dengan cepat untuk menghadapi persaingan global melalui pelatihan, oleh karena itu pelatihan sangat penting untuk suatu instansi terhadap kinerja pegawai di disdukcapil provinsi sumatera selatan.

Pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan berpikir dan juga karakter setiap individu. Dengan adanya keterampilan yang diperoleh melalui program pelatihan yang diikuti, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan menjadi lebih disiplin, efisien, produktif, dan lebih bertanggung jawab

dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diamanatkan. Salah satu elemen yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja.

Lingkungan sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai pada instansi, Saat ini Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan menempati gedung yang sama dengan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera dengan alamat Jalan Kapten Anwar Sastro No. 1640 Palembang. Untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan menempati gedung bagian depan dan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera menempati dibagian belakang kantor. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan belum memiliki fasilitas berupa meubelair (meja / kursi/ lemari) karena yang ada sekarang sebagian masih berstatus pinjampakai dari Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan, sedangkan perangkat Server Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), komputer serta printer milik eks Bagian Kependudukan Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja seperti ini dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai pada disdukcapil karena sarana dan prasarana yang kurang mendukung.

Selain itu juga elemen yang mendukung kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai, kompetensi dapat juga dilihat dari tingkat pendidikan setiap pegawai dapat kita lihat pada gambar di bawah:

Tabel 2.1
Data Jumlah ASN Berdasarkan Pendidikan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan 2025

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	S3	2
2	S2	12
3	S1	29
4	DIII	4
5	SLTA	13
Jumlah		60

Sumber: Disdukcapil (2025)

Pada gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pegawai Disdukcapil beragam mulai dari lulusan SMA hingga S3. Jika dilihat pada gambar 1.1 , pegawai Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan sebagian besar merupakan lulusan S1. Perbedaan latar belakang pendidikan antar pegawai menciptakan tidak seimbangnya kemampuan dan kompetensi setiap pegawai , terutama pada lulusan SMA yang pengetahuan dan pengalamannya berbeda dengan lulusan S1 dan S2

Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan menjadi lebih baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Kompetensi yang dimiliki pegawai bisa dihasilkan dengan memiliki pendidikan yang baik. Untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai maka dibutuhkan pendidikan dan juga pelatihan serta Lingkungan kerja yang nyaman.

Kinerja pegawai sangat terkait dengan sumber daya manusia, karena SDM adalah elemen penting dalam menentukan keberhasilan operasional sebuah perusahaan atau lembaga. Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik hasil kerja yang diperoleh dari menyelesaikan tugas, sikap pegawai di tempat kerja, kerjasama dengan rekan kerja, kejujuran dalam menjalankan tugas, dan penggunaan waktu yang seefisien mungkin. Kompetensi atau kemampuan individu dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan tingkat kemampuan yang tinggi, kinerja pegawai akan lebih baik. Di sisi lain, jika pegawai memiliki kemampuan yang rendah atau tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka, maka kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai (Kadek et al., 2024).

Kinerja pegawai yang tidak memuaskan bisa disebabkan oleh ketidakmampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan, pegawai memiliki tujuan kerja yang ditetapkan agar mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih terarah dan fokus.

Penelitian oleh (Hapsari et al., 2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian (Damastara, 2020) justru menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi pegawai dalam konteks yang berbeda. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu cenderung mengkaji

variabel-variabel tersebut secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran langsung mengenai pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Kompetensi Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja dan Kompetensi Pegawai secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Dinas kependudukan dan pencatatan sipil sumatera selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

2. Bagi Penulis

Penelitian ini wawasan, pengetahuan, serta pengalaman Penulis dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam penelitian ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Penelitian kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik serta menambah referensi bagi mahasiswa khususnya di Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2015) memberikan definisi kinerja, yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Hasibuan 2015), kinerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, maksudnya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dengan (Arif, 2024) menyebutkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil yang diperoleh pegawai, proses manajemen, atau keseluruhan lembaga, di mana hasil tersebut dapat diukur dan dipastikan dengan jelas. Di sisi lain menurut Kasmir , (2024) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan dasar bagi kinerja suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ciri-ciri pribadi, motivasi, harapan, serta penilaian manajemen terhadap pencapaian kinerja karyawan

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Ummah, (2019), Dalam kinerja pegawai sangatlah penting bagi pegawai mengetahui mengapa adanya penilaian dalam kinerja pegawai itu sendiri. berikut kaitan mengenai tujuan adanya kinerja pegawai itu sendiri:

1. Tujuan Evaluasi

Evaluasi dilakukan oleh seorang manajer atau atasan dalam melakukan penilaian kinerja yang berkaitan dengan masa lalu yang ada pada diri seorang pegawai , dengan menggunakan rating deskriptif, sehingga data tersebut, sangat bermanfaat dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Pengembangan diri bagi seorang pegawai sangatlah penting, mengingat sebuah perusahaan harus terus berkembang terus-menerus.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Maradiana et al., (2025) penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, kurangnya pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, serta komunikasi yang tidak efektif menjadi beberapa permasalahan yang dihadapi dalam manajemen kinerja pegawai di Indonesia. Hal ini sejalan dengan Prasetyo dan Nuraini, (2025) yang menekankan bahwa keberhasilan manajemen kinerja dipengaruhi oleh kualitas sistem penilaian kinerja yang objektif dan adanya keterlibatan aktif dari pimpinan organisasi

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Finansial

yaitu keinginan pegawai terpenuhi terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam sehari-hari, sehingga apabila faktor finansial mereka terpenuhi dengan baik maka meningkat pula kepuasan kerja mereka sebagai seorang karyawan. Faktor finansial ini meliputi: system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2. Faktor Fisik

yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Berbagai hal yang termasuk faktor fisik, yaitu jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor Sosial

merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama pegawai, baik dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial ini, meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4. Faktor Psikologi

merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan. Unsur faktor psikologi, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, serta bakat dan keterampilan

2.1.1.4 Dimensi dan indikator Kinerja pegawai

Sebagai variabel terikat, kinerja menurut konsep menurut Flippo, (2019) yang menjelaskan bahwa standar ukuran kinerja, yaitu dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja yang meliputi:

- a) Ketepatan kerja dan waktu
- b) Tingkat kemampuan bekerja
- c) Kemampuan menganalisa data atau informasi baik.

2. Kuantitas hasil pekerjaan yang meliputi:

- a) Proses pekerjaan dan kondisi pekerja
- b) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- c) Waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan;
- d) Pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan Berakar.

Berdasarkan kajian yang saya jelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan kerja

Pelatihan yaitu kegiatan belajar yang diselenggarakan baik oleh instansi pemerintah maupun lembaga swadaya masyarakat atau korporasi yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Pradesi et al., 2024). Pelatihan merupakan aktivitas pembelajaran yang diadakan oleh lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, atau perusahaan dengan maksud untuk memenuhi ekspektasi organisasi dan mencapai sasaran yang diinginkan (Sinaga dan Sitinjak, 2021).

Pelatihan, menurut Simanjuntak., (2019), merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Rivai, 2019), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Tujuan dan Manfaat Pelatihan menurut Seminar et al.,(2020) mengemukakan tujuan dan manfaat pelatihan a antara lain:

a. Tujuan pelatihan

1. Mengurangi kendala dalam memilih karyawan yang tidak sesuai dengan harapan tempat kerja.
2. Tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan terhadap teknologi.

Kemajuan

3. Bisa melakukan efisiensi dalam hal jam belajar agar lebih maksimal dalam kinerjanya.
4. Bisa mengurangi kendala dalam hal kegiatan operasional.
5. Melakukan seleksi terhadap karyawan yang diberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang menimbulkan persaingan positif dan memberi motivasi.
6. Menggerakkan para karyawan untuk aktif dalam organisasi.
7. Menghasilkan peningkatan kualitas kerja para individu tenaga kerja.

b. Manfaat pelatihan

1. Meningkatkan kualitas para tenaga kerja.
2. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk semangat bekerja.
3. Mendapatkan tenaga kerja yang optimal.
4. Mengurangi kendala-kendala dalam hal kegiatan operasional.
5. Membentuk individu yang loyal, attitude yang baik serta kemampuan dalam hal bekerjasama.
6. Para tenaga kerja bisa lebih aktif dalam berorganisasi.
7. Mengurangi kurang percayanya karyawan terhadap tempat kerja.
8. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
9. Menumbuhkan sikap sangat memiliki terhadap tempat kerjanya.
10. Meningkatkan standar mutu dalam keselamatan kerja.
11. Pendewasaan keputusan. dalam mengambil

2.1.2.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan kerja

beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu:

1. Instruktur,

yaitu pelatih yang memberikan materi pelatihan. Instruktur harus memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan mengajar agar peserta dapat memahami materi dengan baik.

2. Peserta,

yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan. Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan peserta akan mempengaruhi keberhasilan pelatihan.

3. Materi pelatihan,

yaitu bahan atau isi pelatihan yang diberikan kepada peserta.

Materi harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar pelatihan lebih efektif.

4. Metode pelatihan,

yaitu cara penyampaian materi seperti ceramah, diskusi, simulasi, atau praktik langsung. Metode yang tepat akan membantu peserta lebih mudah memahami materi.

5. Tujuan pelatihan,

yaitu sasaran yang ingin dicapai dari pelatihan, misalnya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau kinerja karyawan.

2.1.2.4 Dimensi dan indikator Pelatihan kerja

Dimensi atau indikator pelatihan menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut (Fauzi et al., 2022) menyatakan: pelatihan merupakan investasi penting oleh suatu organisasi terkait SDM, dimana mereka memperoleh

pemahaman dan kompetensi belajar yang dapat segera mereka terapkan. Indeks terbentuk sesuai dengan kesimpulan beberapa banyak ahli, diantaranya:

Menurut nujaya, (2022). terlihat beberapa dimensi dan indikator yang signifikan terhadap pelatihan seperti:

- a. Penanggung jawab pelatihan
- b. Peserta
- c. Pembelajaran
- d. Metode pelatihan

indikator menurut Fauzi et al., (2022) meliputi:

- a. Bimbingan kepribadian

Adapun penjabaran prosedur di dalam bimbingan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan pedoman yang ada untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja pegawai junior serta sedang.

- b. Objek pelatihan

Objek pelatihan mesti spesifik serta terevaluasi, oleh karena itu bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kerja peserta sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimum dan memupuk penangkapan mereka tentang etika kerja yang berlaku.

- c. Metode pengajaran

Berikut materi pelatihannya: Manajemen (Administrasi), Skripsi, Intelektual dalam Kerjaan, Hubungan Kerja, Kepatuhan dan Sopan Santun dalam Kerjaan, Perilaku Kerja dan Pelaporan Kerja.

- d. Sistem pelatihan akan diterapkan

Sistem training akan diterapkan ialah training menggunakan metode kontribusi, merupakan rapat kelompok, pertemuan, bohong-bohongan (simulasi), permainan peran (demonstrasi) dan permainan, latihan kelas, tes, *teamwork*, dan kunjungan lapangan (studi banding).

Berdasarkan kajian yang saya jelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sangat berperan dalam memperbaiki kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas serta meningkatkan kemampuan pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan pendapat Wursanto., (2023) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat bermanfaat untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar

pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja dilingkungan yang tidak mendukung (Jodie Firjatullah et al., 2023).

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahmadi, (2024) lingkungan kerja mencakup semua hal yang mengelilingi dan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi. Tidak hanya terbatas pada tempat kerja, tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan,
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tingkat persaingan antar karyawan
4. Kepemimpinan
5. Komunikasi.

semuanya memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan retensi Pegawai dan mengurangi tingkat stres saat Pegawai bekerja sehingga berpotensi untuk meningkatkan kinerja Pegawai dalam organisasi tersebut.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, (2020) Dimensi dan indikator Lingkungan Kerja yaitu:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Peralatan kerja yang memadai
- c) Fasilitas
- d) Tersedianya sarana angkutan.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non fisik

- a) Hubungan rekan kerja setingkat
- b) Hubungan atasan dengan Pegawai
- c) Kerjasama antar karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan di atas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Berdasarkan kajian yang saya jelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung.

2.1.4 Kompetensi Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas atau suatu pekerjaan yang dikaitkan oleh beberapa aspek seperti keterampilan, pengetahuan, dan perilaku untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Adapun kompetensi menurut Wibowo, (2022) menyatakan bahwa kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Rohida. (2022) kompetensi adalah kapabilitas karyawan dalam menuntaskan pekerjaan dengan memanfaatkan kecakapan, wawasan, dan sikap yang ditunjukkan saat bekerja. Kompetensi merupakan hal yang penting untuk kinerja karyawan, setiap individu tidak hanya perlu belajar, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan langkah-langkah yang efektif.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai

kompetensi pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Motivasi

yaitu pendorong internal yang mendorong individu untuk beraksi demi mencapai sasaran tertentu.

2. Karakteristik

yaitu ciri-ciri pribadi yang menentukan cara individu bereaksi terhadap lingkungan kerja.

3. Konsep diri

yaitu pandangan, nilai, dan persepsi tentang diri yang dimiliki individu.

4. Pengetahuan

yaitu informasi atau pemahaman yang dimiliki individu tentang suatu bidang pekerjaan

5. Keterampilan

yaitu kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu.

2.1.4.3 Dimensi Indikator Kompetensi Pegawai

Sugiyanto & Santoso. (2022) membagi dimensi kompetensi menjadi tiga yakni :

1. Dimensi pengetahuan (*knowledge*)

dengan indikatornya yaitu kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.

2. Dimensi keterampilan (*skill*)

dengan indikatornya yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Dimensi Kemampuan (*ability*)

dengan indikatornya yaitu kesanggupan kerja dan masa kerja.

Berdasarkan Kajian yang saya jelaskan di atas, dapat di disimpulkan bahwa kompetensi pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai serta menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Untuk membantu penulis dalam melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi pegawai yang memiliki kesamaan Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian, yang kemudian diajukan sebagai hipotesis. Berikut ini hasil hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1

NO	Peneliti/ tahun	Judul Penelitian yang relevan	Hasil Penelitian yang relevan
1	(Rizal Nabawi, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Kinerja	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel (X1) lingkungan kerja dan (X2) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sementra variabel (X3) Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.
2.	(Damastara, 2020)	Pengaruh Pelatihan,Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Eka Karunia Motor Surabaya.	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel (X1) pelatihan, (X2) Lingkungan kerja dan (X3) kompetensi, ketiga variabel x mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) produktivitas kerja
3.	(Ataunur & Ariyanto, 2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk	Variabel (X1) kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan kuat terhadap variabel (Y) kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk sedangkan variabel (X2) terbukti, yaitu ada pengaruh positif signifikan lemah variabel pelatihan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan PT Adaro Energy Tbk.

Sumber: Data Diolah Penulis,(2026)

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja. Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan pegawai sehingga dapat mencapai kinerja yang

optimal. Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi pegawai , yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerjanya. Dalam penelitian Sultana et.al, (2016) menyebutkan jika organisasi berinvestasi dalam pelatihan, pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan penelitian Shaneen et.al dan Amin et.al, (2016), juga menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Noe, 2016). Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Nelson., (2015), dan juga penelitian Triasmoko, (2015) dalam penelitian yang telah dilakukan tersebut memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Menurut Ravianto,(2015) lingkungan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan sebab kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan. Hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

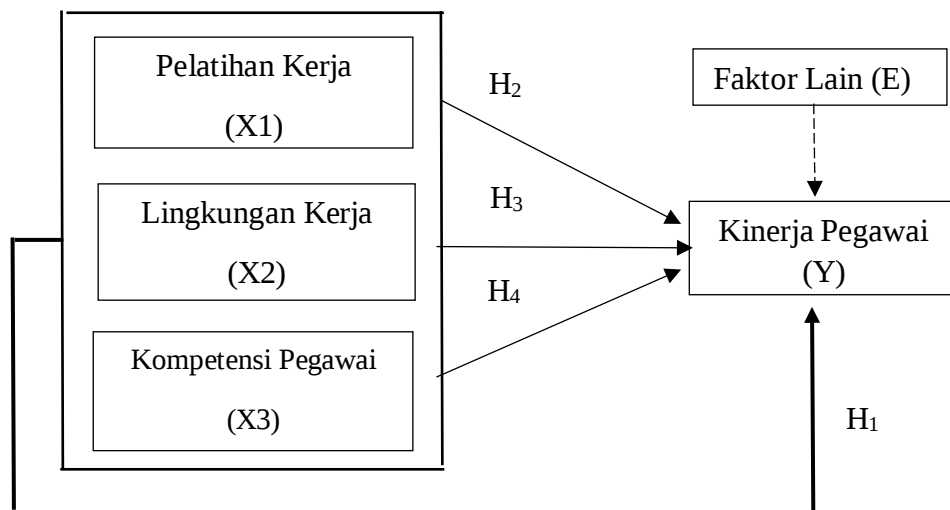
Penelitian lain yang membahas tentang hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilakukan oleh (Damastara, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian Hapsari et al., (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ataunur & Ariyanto, (2016) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saluy et al., (2019) memperkuat hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian sebelumnya maupun penelitian sekarang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga temuan penelitian sekarang memperkuat simpulan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja secara positif.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Gambar 2. 1

Keterangan:

———— : Berpengaruh Parsial

———— : Berpengaruh Simultan

----- : Faktor lain (e)

-Garis tipis (——) → menunjukkan pengaruh parsial

Artinya satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara sendiri-sendiri.

-Garis tebal (——) → menunjukkan pengaruh simultan

Artinya beberapa variabel bebas bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

-Garis putus-putus (-----) → menunjukkan faktor lain (e)

Huruf e berarti error atau faktor lain di luar penelitian yang juga dapat mempengaruhi variabel terikat tetapi tidak diteliti.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah saya paparkan diatas, Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi

Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan
Sipil Provinsi Sumatera Selatan

H2: Diduga terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

H3 : Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

H4: : Diduga terdapat Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan yang beralamatkan di Jl. Kapten Anwar Sastro No. 1246, Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini akan dilakukan peneliti selama 5 bulan sejak bulan Maret sampai Juli 2026.

Tabel 3. 1
Jadwal waktu penelitian

No.	Kegiatan	Tahun				
		2026				
		Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1.	Tahap Persiapan					
2.	Tahap Pengumpulan Data					
3.	Tahap Pengelolaan Data					
4.	Tahap Penulisan					
5.	Tahap Penggandaan					

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Mwnurut Sugiyono, (2016) Cara mengumpulkan data adalah tahapan yang penting pada suatu riset dengan tujuan utama yaitu memperoleh informasi. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa teknik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi syarat standar yang ditetapkan. Teknik analisis data sebelum data hasil penelitian dianalisis maka perlu diuji terlebih dahulu kualitasnya.

3.2.1 Sumber Data

Terdapat dua sumber data yakni data primer dan data sekunder berikut penjelasannya :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penulis melalui wawancara langsung kepada pihak instansi maupun perusahaan, Data ini bersifat asli dan belum diolah.

2. Data Sekunder

(Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan kata lain data yang diperoleh penulis dalam bentuk sudah jadi dan sudah diolah oleh pihak lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data sekunder yaitu berupa buku, atikel, jurnal, dan data-data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), cara mengumpulkan data adalah tahapan yang penting pada suatu riset dengan tujuan utama yaitu memperoleh informasi. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi syarat standar yang ditetapkan.

Berikut adalah beberapa teknik pengumpulan data:

1. Observasi: Pengamatan atau observasi merupakan teknik di dalam mengumpulkan data atau informasi yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung peristiwa-peristiwa yang berlangsung atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dilapangan, yang mana peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian tersebut masuk didalam ruang lingkup permasalahan yang diteliti dalam kegiatan riset yang sedang dilakukan Malhotra dalam (Ferils & Adinugroho, 2023)
2. Survei: adalah sebuah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari kelompok individu atau responden yang berkaitan dengan pandangan, perilaku, pengalaman, atau karakteristik tertentu.
3. Wawancara: Menurut Sinambela, (2023), Wawancara adalah “suatu proses tanya jawab yang dilakukan oleh pewawancara dengan cara bertanya-tanya kepada para responden atau narasumber atau informan tentang fokus

permasalahan yang diteliti di dalam kegiatan riset yang dilakukan, baik itu bertanya langsung tatap muka ataupun bertanya melalui telepon”.

4. Kuesioner : Menurut Sugiono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran variabel dalam kuesioner/angket penelitian ini menggunakan skala likert, yang mana skalanya memakai 5 (lima) alternatif angka skala dimana responden dimohon untuk memberi tanggapan atau jawaban terhadap pernyataan-pernyataan dengan skala kategori yang sudah ditentukan.
5. Dokumentasi: adalah proses mengumpulkan, mencatat, dan menyimpan informasi atau data dalam bentuk tulisan atau digital.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2016) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 60 (Enam puluh) pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini dengan teknik sampel jenuh adalah suatu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dikarenakan Jumlah pegawai sebanyak 60 (Enam puluh) orang, namun penulis tidak mampu menganalisis satu per satu karakteristik setiap populasi, baik secara waktu dan dana maka dari itu penulis mengambil sampel dari semua populasi yaitu 60 (Enam puluh) pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel Sugiyono, (2016). Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Non probability sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi agar terpilih menjadi bagian dari sampel. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana anggota populasi yang ada di dalam penelitian, tanpa terkecuali. Teknik ini juga disebut teknik sensus, biasanya digunakan untuk populasi yang berjumlah tidak terlalu banyak , biasanya 30 sampai 100 orang, karena lebih efisien dibandingkan mengambil sampel dari populasi.

3.4. Rancangan Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

Dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Lingkungan kerja (X2)

dan Kinerja Pegawai (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh melalui jurnal, buku, artikel, serta data yang didapat langsung di tempat penelitian.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

1. Variabel Terikat (Dependent)

Menurut (Sugiyono 2017) Variabel Terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2017), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Pelatihan Kerja
- b. Lingkungan Kerja
- c. Kompetensi Pegawai

3.5.2 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2016) definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.2
Indikator dan Definisi Operasional variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No item
1.	Pelatihan Kerja	Menurut Gomes., (2024) pelatihan adalah suatu proses yang terencana untuk meningkatkan kemampuan, memperkaya pengetahuan, serta mengadopsi perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi.	1. Penanggung jawab pelatihan	-Bimbingan kepribadian.	1-3
			2. Peserta	-Objek pelatihan.	4-5
			3. Pembelajaran	-Metode Pengajaran.	6-8
			4. Metode pelatihan	-Sistem pelatihan.	9-10
2.	Lingkungan Kerja	Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,	1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	a) Bangunan tempat kerja b) Peralatan kerja yang memadai c) Fasilitas d) Tersedianya sarana angkutan.	1-5

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No item
		lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.	2. Dimensi Lingkungan Kerja Non fisik	a) Hubungan rekan kerja setingkat b) Hubungan atasan dengan Pegawai c) Kerjasama antar karyawan.	6-10
3.	Kompetensi Pegawai	kompetensi menurut (wibowo, 2016) bahwa kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Dimensi pengetahuan (knowledge)	a) kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan b) pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas c) pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.	1-3
			2. Dimensi keterampilan (skill)	a) kecakapan dalam menguasai pekerjaan b) ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.	4-6

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No item
			3. Dimensi Kemampuan (ability)	a) kesanggupan kerja b) masa kerja.	7-10
4.	Kinerja Pegawai	Menurut Mangkunegara , (2022) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas hasil kerja	a) Ketepatan kerja dan waktu. b)Tingkat kemampuan bekerja. c) Kemampuan menganalisa data atau informasi baik.	1-5
			2. Kuantitas hasil pekerjaan yang meliputi:	a) Proses pekerjaan dan kondisi pekerja b) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan c) Waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan; d) Pekerjaan reguler.	6-10

(Sumber: Data Diolah Penulis,2026)

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016), terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner. Agar mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini menggunakan aplikasi yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), dan juga menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2013) skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Netral/Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TD	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Sugiyono 2013)

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2016), Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasi setiap butir dan skor total. Instrumen yang

valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Korelasi Person (*Bivariate Pearson*), atau disebut *Product Moment* dapat dipergunakan untuk menguji validitas suatu item dalam kuesioner. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.

0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau $r \text{ hitung}$

negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2022). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Pengujian realibilitas instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Rentang Nilai *Alpha Cronbach's* adalah $\alpha < 0.50$ reliabilitas rendah, $0.50 < \alpha < 0.70$ reliabilitas moderat, $\alpha > 0.70$ maka reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), $\alpha > 0.80$ maka reliabilitas kuat, $\alpha > 0.90$ maka

reliabilitas sempurna. Semakin kecil nilai alpha menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (*reliable*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2022).

Maka dari itu, kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

3.7 Teknik Analisis Data

Menganalisis data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. (Ferils & Adinugroho, 2023).

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2016), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Abdhie (2023) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas Ghozali (2018). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah dengan Grafik Scatterplot, jika pola residual menunjukkan penyebaran yang tidak merata misalnya (bentuk pola kerucut) mengartikan adanya heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna antar variable independen (Abdhie, 2023).

Menurut Ghozali (2018) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Menurut Gozali, (2018) mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”

Analisis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear linear Berganda dengan bantuan SPSS. Regresi linear linear berganda bermanfaat untuk memahami dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). variabel bebas pada penelitian ini yaitu: Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kompetensi Pegawai (X3). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja Pegawai (Y).

Rumus persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut: Rumus perhitungan persamaan regresi berganda seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Kompetensi Pegawai

b1,b2,b3 = Koefisien regresi

e = Faktor lainnya

3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono, (2016), Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tingkat hubungan berdasarkan nilai koefisien korelasi menurut (Sugiyono, 2024) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,339	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7.5 Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasinya adalah 0 – 1 Menurut Sugiyono (2016) Koefisien determinasi (R^2) melihat besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R^2 antara 0 dan 1, di mana nilai mendekati 1 berarti model mampu menjelaskan variasi secara baik, sementara nilai mendekati 0 berarti kontribusinya terbatas.

3.7.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2013) Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

3.7.6.1 Uji Simultan (f)

Uji simultan (f) merupakan jenis pengujian yang digunakan untuk melihat apakah semua variabel X memiliki pengaruh bersama-sama terhadap satu variabel Y. Uji ini disebut dengan uji f dan tujuannya adalah untuk mengetahui model regresi yang digunakan itu penting atau tidak. Berikut adalah rumus uji F yaitu sebagai berikut:

a) Formulasi H_0 dan H_a

$$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$$

berarti tidak ada Pengaruh antara Variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0,$

berarti ada Pengaruh antara Variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja dan Kompetensi Pegawai secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

b) Penentuan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$

c) Kriteria pengujian:

-Jika $F_{sig} < \alpha (0,05)$, berarti H_0 ditolak H_a diterima

-Jika $F_{sig} \geq \alpha (0,05)$, berarti H_0 diterima H_a ditolak

d) Kesimpulan: Menerima atau Menolak H_0

3.7.6.2 Uji Parsial (t)

Menurut Ghazali, (2018) berpandangan “pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat”. Menguji secara individu digunakan dengan strategi membandingkan angka hitung dan tabel.

Contoh: variabel independen (X), apakah Pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi pegawai (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Atau dengan kata lain untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel bebas 58 (lima puluh delapan) terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 di tentukan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja

a. Formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_1 = 0,$

berarti tidak ada Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a : b_1 \neq 0$, berarti ada Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

b. Penentuan tingkat signifikan (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian: H_0 diterima

-Jika $F_{sig} < \alpha$ (0,05), berarti H_0 ditolak H_a diterima

-Jika $F_{sig} \geq \alpha$ (0,05), berarti H_0 diterima H_a ditolak

d. Kesimpulan: Menerima atau menolak H_0

2. Lingkungan Kerja

a. Formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_2 = 0$, berarti tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a : b_2 \neq 0$, berarti ada Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

b. Penentuan tingkat signifikan (α) = 0,05 45

c. Kriteria Pengujian: H_0 diterima

-Jika $F_{sig} < \alpha$ (0,05), berarti H_0 ditolak H_a diterima

-Jika $F_{sig} \geq \alpha$ (0,05), berarti H_0 diterima H_a ditolak

d. Kesimpulan: Menerima atau menolak H_0

3. Kompetensi Pegawai

a. Formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_3 = 0$, berarti tidak Pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

$H_a : b_3 \neq 0$,

berarti ada Pengaruh Kompetensi Pegawai secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

b. Penentuan tingkat signifikan (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

-Jika $F_{sig} < \alpha$ (0,05), berarti H_0 ditolak H_a diterima

-Jika $F_{sig} \geq \alpha$ (0,05), berarti H_0 diterima H_a ditolak

d. Kesimpulan: Menerima atau menolak H_0 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi

Sumatera Selatan

Pada Tahun 1950 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPU) Nomor 3 Tahun 1950 tanggal 12 September 1950 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan telah dibentuk Provinsi Otonomi Sumatera Selatan, yang wilayahnya meliputi Daerah Karesidenan Palembang, Karesidenan Bengkulu, Karesidenan Lampung dan Karesidenan Bangka Belitung dengan Ibukotanya berkedudukan di Kota Palembang. Setelah keluarnya Undang-undang RI Nomor 25 Tahun 1959 tanggal 26 Juni 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1814), Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 1950 tersebut ditetapkan menjadi Undang-undang sejak saat itu Daerah Tingkat I Sumatera Selatan terbentuk, sejak dikeluarkan Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2007, tanggal 15 Mei 2007 tentang hari jadi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan pembagian wilayah pada tanggal 15 Mei tahun 1946 yaitu Sumatera Bagian Utara, Sumatera Bagian Tiumur dan Sumatera Bagian Selatan.

Sebelum didirikanya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan, dalam memenuhi kebutuhan informasi kependudukan yang disediakan secara berkelanjutan yang memberi gambaran tentang kependudukan di Provinsi Sumatera Selatan, selama ini berada pada naungan Kependudukan Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Sesuai dengan UUD Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Ditambah Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana yang telah diubah beberapa kali, terakhir diubah dengan UUD Nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan kedua atas UUD Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Ditambah Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679). Pada Pasal 11 dan 12 yang intinya bahwa urusan Pemerintahan Kongkuren yang menjadi kewenangan daerah terdiri atas Urusan pada instansi Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.

Urusan Pemerintahan yang Wajib terdiri pada urusan yang berkaitan dengan pelayanan dasar yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar administrasi kependudukan dan pencatatan sipil termasuk Urusan Wajib Daerah Non Pelayanan Dasar sehingga harus berbentuk dinas. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 217 Dinas dibentuk untuk melaksanakan Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

Menindaklanjuti Undang-undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan hasil Bimtek Pembentukan Type Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Provinsi Sumatera Selatan dan Kabupaten/Kota yang dihadiri Direktur Bina Aparatur Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Bpk. Joko Mursito, SH, MM) pada tanggal 23 dan 24 Juni 2016 bertempat di Graha Bina Praja Provinsi Sumatera Selatan menjelaskan bahwa yang menangani urusan Kependudukan di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota harus dibentuk Dinas dengan nomenklatur yang sama di seluruh Indonesia sesuai dengan Permendagri Nomor 76 tahun 2015. Sehubungan dengan hal tersebut Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan serta Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 49 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan maka dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Kepala Bidang dengan 48 masing-masing terdiri atas 2 (dua) Kepala Sub Bagian/Seksi dengan type A pola minimal. Hasil konsultasi dan koordinasi pada bulan Desember 2016 dengan Direktur Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menyarankan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan agar membentuk struktur organisasi dengan Type A pola Maksimal.

Menindaklanjuti hasil konsultasi dan koordinasi tersebut maka keluarlah Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas peraturan Gubernur Nomor 49 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian

Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan yang terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Kepala Bidang dengan masing-masing terdiri atas 3 (tiga) Kepala Sub Bagian/Seksi.

4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi

Sumatera Selatan

Visi dan Misi Setiap organisasi selalu memiliki cara pandang dan keinginan yang hendak diwujudkan. Cara pandang dan keinginan tersebut biasanya tertuang ke dalam visi organisasi. Namun demikian, visi masih bersifat umum yang harus dijabarkan ke dalam misi yang merupakan langkah-langkah operasional pencapaian visi. Hal ini sesuai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 7 tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sehubungan dengan Inpres tersebut Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan memiliki visi dan misi sebagai berikut;

VISI

“Terwujudnya Penduduk Yang Berkualitas Dan Bertanggungjawab Melalui Tertib Administrasi Kependudukan “

Untuk mencapai harapan yang terkandung dalam visi tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan harus menjadi lembaga pemerintahan yang handal agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Untuk itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan mempunyai MISI sebagai berikut:

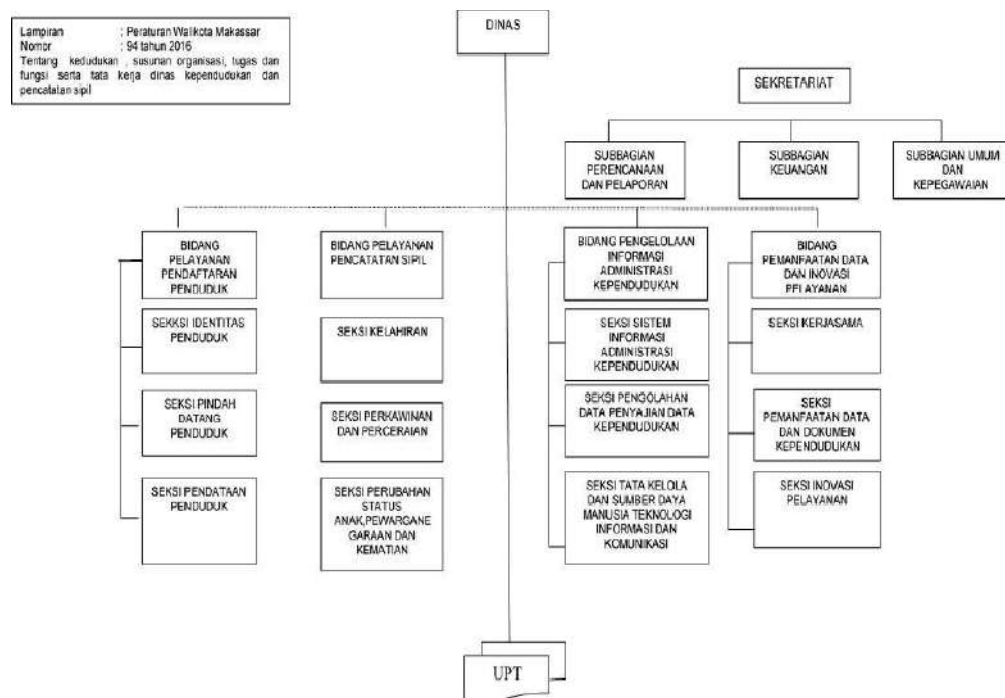
MISI

1. Mewujudkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil
2. Meningkatkan pengelolaan data kependudukan dan pencatatan sipil melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK)
3. Meningkatkan pembinaan penyelenggaraan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
4. Mengembangkan kerja sama kelembagaan dalam mendukung administrasi kependuduka
5. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak kepemilikan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil guna memberikan kepastian dan perlindungan sesuai hak-hak penduduk.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam sebuah lembaga merupakan pengaturan atau kerangka yang memperlihatkan pembagian tanggung jawab, kewenangan, serta hubungan antar bagian atau unit di dalam lembaga tersebut. Struktur ini menggambarkan bagaimana posisi pimpinan, staf, dan berbagai unit organisasi disusun agar kegiatan di lembaga dapat berlangsung dengan baik dan terkoordinasi. Dengan adanya struktur organisasi, setiap anggota lembaga memahami peran, tugas, dan kepada siapa mereka perlu melaporkan diri. Ini bertujuan untuk memperjelas saluran komunikasi, mempermudah proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja dalam mencapai tujuan lembaga.

Berikut adalah susunan struktur organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Sumatera Selatan:



Sumber: Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

4.1.1.4 Tugas Dan Tanggung Jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Undang-undang Nomor 24 tahun 2013 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 2006 tentang Administrasi Kependudukan Pasal 6 Pemerintah Provinsi Berkewajiban dan Bertanggungjawab Menyelenggarakan Urusan Administrasi Kependudukan, yang dilakukan oleh Gubernur dengan kewenangan meliputi:

- a. Koordinasi penyelenggaraan administrasi kependudukan

- b. Pemberian bimbingan, supervise dan konsultasi pelaksanaan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil
- c. Pembinaan dan sosialisasi penyelenggaraan administrasi kependudukan;
- d. Melakukan kerjasama dengan Perangkat Daerah/Lembaga dalam hal Pemanfaatan Database Kependudukan dan Dokumen Kependudukan skala Provinsi berdasarkan Permendagri Nomor 61 Tahun 2015 tentang Pemanfaatan Data Kependudukan
- e. Melakukan pembinaan terhadap Administrator Database (ADB) dan Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) di Provinsi dan Kabupaten/Kota se Sumatera Selatan
- f. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan Pejabat Struktural yang menangani Urusan Administrasi Kependudukan baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota se Sumatera Selatan (Permendagri Nomor 76 tahun Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Prov.Sumsel 18 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat pada unit kerja yang menangani urusan Administrasi Kependudukan di Provinsi dan Kabupaten/Kota)
- g. Penyajian data kependudukan berskala Provinsi berasal dari data kependudukan yang telah dikonsolidasikan dan dibersihkan oleh Kementerian Dalam Negeri RI yang bertanggung jawab dalam Urusan Pemerintahan Dalam Negeri sebanyak 81 elemen data
- h. Koordinasi pengawasan atas penyelenggaraan Administrasi Kependudukan (era dafduk dan era pemanfaatan).

4.1.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan 5 Tahun 2017 tentang Perubahan atas peraturan Gubernur Nomor 49 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas, menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan Penyusunan program dan anggaran dekonsentrasi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
2. Penyelenggaraan Pengelolaan keuangan APBD dan APBN
3. Penyelenggaraan Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan negara/Daerah
4. Penyelenggaraan Pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN); barang milik
5. Pembinaan dan koordinasi penyusunan dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran tugas pembantuan bidang administrasi kependudukan di kabupaten/kota

6. Pembinaan dan koordinasi urusan Aparatur Sipil Negara meliputi pengangkatan, pemberhentian dan penilaian kinerja pejabat yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
7. Pembinaan dan koordinasi perangkat daerah yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
8. Pembinaan dan koordinasi pengelolaan barang milik negara Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil di kabupaten/kota;
9. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah
10. Penyusunan perencanaan dan kebijakan teknis di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
11. Penyelenggaraan pembinaan umum dan koordinasi di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
12. Penyelenggaraan pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan serta pemanfaatan data dan dokumen kependudukan

13. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
14. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
15. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

b. Sekretariat

Sekretariat Dinas sebagaimana mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis yang meliputi perencanaan, keuangan, urusan tata usaha, perlengkapan rumah tangga dan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN) kepada semua unsur di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi;

1. Perumusan perencanaan dan penyusunan program dan anggaran dekonsentrasi;
2. Perumusan perencanaan dan penyusunan program dan anggaran pendapatan daerah;
3. Pelaksanaan pengelolaan keuangan APBD dan APBN;
4. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha dan rumah tangga

5. Pengelolaan penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
6. Pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara (ASN);
7. Pembinaan dan koordinasi penyusunan dan pelaporan pelaksanaan program dan anggaran tugas pembantuan bidang administrasi kependudukan di kabupaten/kota
8. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pengelolaan barang milik negara Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan sipil di kabupaten/kota
9. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi urusan Aparatur Sipil Negara (ASN) meliputi pengangkatan, pemberhentian dan penilaian kinerja pejabat yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
10. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi perangkat daerah yang menangani urusan administrasi kependudukan di kabupaten/kota
11. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan

c. Bidang Fasilitas Pendaftaran Penduduk

Bidang Fasilitas Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, fasilitas dan pembinaan umum di bidang pendaftaran penduduk, mempunyai fungsi

1. Pelaksanaan penyusunan perencanaan, fasilitas pembinaan umum dan koordinasi di bidang pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk, monitoring, evaluasi dan dokumentasi

2. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang fasilitasi pembinaan umum dan koordinasi di bidang pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk, monitoring, evaluasi dan dokumentasi;
3. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi pelaksanaan pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk di Kab/Kota;
5. Pelaksanaan kebijakan di bidang fasilitasi pendaftaran penduduk meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengelolaan dokumen pendaftaran penduduk, pendataan penduduk di Kab/Kota;
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan pendaftaran penduduk di Kab/Kota; dan
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

d. Bidang Fasilitasi Pencatatan Sipil

Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi dan pembinaan umum di bidang pencatatan sipil, mempunyai fungsi

1. Pelaksanaan penyusunan perencanaan, fasilitasi pembinaan umum dan koordinasi di bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran,

- kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan, monitoring, evaluasi dan dokumentasi
2. Pelaksanaan penyiapan perumusan kebijakan teknis di bidang fasilitasi di bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan, monitoring, evaluasi dan dokumentasi
 3. Pelaksanaan pembinaan umum dan koordinasi pelaksanaan pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, kewarganegaraan
 4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan dan dokumen pencatatan sipil di Kab/Kota
 5. Pelaksanaan kebijakan di bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, pewarganegaraan dan dokumen pencatatan sipil di Kab/Kota
 6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan pencatatan sipil di Kab/Kota dan
 7. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

E. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan penyusunan perencanaan, pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola teknologi informasi dan komunikasi dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
2. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola teknologi informasi dan komunikasi dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi di kabupaten/kota
3. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola teknologi informasi dan komunikasi dan sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
4. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

F. Bidang Kelembagaan

Bidang Kelembagaan mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan

dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan penyusunan perencanaan kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
2. Perumusan kebijakan teknis kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
3. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
4. Pelaksanaan kerja sama di bidang administrasi kependudukan
5. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
6. Pelaksanaan fasilitasi inovasi pelayanan administrasi kependudukan
7. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
8. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Berikut ini adalah hasil penyajian karakteristik responden.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan ada pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	18-30	28 orang	46,7%
2	30-31	19 orang	31,7%
3	40 >	19 orang	21,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan hasil yang diperoleh, sebagian besar responden berada pada kategori dengan Umur 18-30 tahun dengan persentase 46,7% atau sebanyak 28 orang dari total 60 responden.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	S3	2	3,3%
2	S2	12	20,0%
3	S1	29	48,3%
4	DIII	4	6,7%
5	SLTA	13	21,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Pada tabel 4.2 diatas menunjukan bahwa pendidikan S1 48,3% merupakan mayoritas pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi sumatera selatan

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	55%
2	Perempuan	27	45%
Jumlah		60	100%

Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa laki-laki menjadi mayoritas pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi sumatera selatan yaitu 33 pegawai dengan persentase 55%

4.2.3 Hasil Uji Instrumen

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk mengetahui apakah alat yang kita pakai mengukur, seperti kuesioner, tes atau alat lainnya, memang mengukur apa yang seharusnya. Sebelum itu pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk Uji Validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

- Jika Koefisien korelasi atau r dihitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.
- Jika Koefisien korelasi atau r dihitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 4. 4

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Correlations												
	X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL X1
P1	Pearson Correlation	1	,550**	,208	,360**	,291*	,229	,276*	,242	,299*	,171	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,110	,005	,024	,078	,033	,063	,020	,192	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,550**	1	,248	,303*	,302*	,325*	,204	,089	,390**	,273*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000		,056	,019	,019	,011	,118	,497	,002	,035	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,208	,248	1	,308*	,054	,014	,084	,188	,075	,226	,441**
	Sig. (2-tailed)	,110	,056		,017	,685	,913	,524	,151	,569	,083	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,360**	,303*	,308*	1	,239	,094	,281*	,454**	,332**	,154	,616**
	Sig. (2-tailed)	,005	,019	,017		,066	,476	,030	,000	,010	,241	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,291*	,302*	,054	,239	1	,373**	,046	,175	,345**	,152	,521**
	Sig. (2-tailed)	,024	,019	,685	,066		,003	,729	,182	,007	,247	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,229	,325*	,014	,094	,373**	1	,370**	,148	,289*	,185	,548**
	Sig. (2-tailed)	,078	,011	,913	,476	,003		,004	,258	,025	,157	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,276*	,204	,084	,281*	,046	,370**	1	,367**	,149	,032	,499**
	Sig. (2-tailed)	,033	,118	,524	,030	,729	,004		,004	,257	,807	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,242	,089	,188	,454**	,175	,148	,367**	1	,346**	,267*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,063	,497	,151	,000	,182	,258	,004		,007	,039	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	,299*	,390**	,075	,332**	,345**	,289*	,149	,346**	1	,479**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,569	,010	,007	,025	,257	,007		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	,171	,273*	,226	,154	,152	,185	,032	,267*	,479**	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	,192	,035	,083	,241	,247	,157	,807	,039	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL X1	Pearson Correlation	,627**	,651**	,441**	,616**	,521**	,548**	,499**	,573**	,653**	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)												

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel x1 pelatihan kerja dari 60 responden yang diteliti terlihat pada tabel diatas. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 26.0 for Windows pada 60 responden diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan Kerja (x1) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Varibel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 5

Uji Validitas Varibel Lngkungan Kerja (X2)

Correlations												
	X3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL X2
P1	Pearson Correlation	1	,555**	,431**	,388**	,227	,400**	,240	,347**	,431**	,382**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,080	,002	,065	,007	,001	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,555**	1	,310*	,262*	,214	,317*	,164	,287*	,406**	,292*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,043	,100	,014	,211	,026	,001	,024	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,431**	,310*	1	,257*	,287*	,199	,314*	,224	,262*	,346**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016		,048	,026	,127	,014	,085	,043	,007	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,388**	,262*	,257*	1	,350**	,224	,200	-,017	,261*	,460**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,002	,043	,048		,006	,085	,126	,896	,044	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,227	,214	,287*	,350**	1	,452**	,092	-,028	,090	,296*	,490**
	Sig. (2-tailed)	,080	,100	,026	,006		,000	,483	,830	,492	,022	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,400**	,317*	,199	,224	,452**	1	,430**	,291*	,093	,362**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,127	,085	,000		,001	,024	,480	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,240	,164	,314*	,200	,092	,430**	1	,454**	,020	,192	,530**
	Sig. (2-tailed)	,065	,211	,014	,126	,483	,001		,000	,880	,142	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,347**	,287*	,224	-,017	-,028	,291*	,454**	1	,284*	,135	,514**
	Sig. (2-tailed)	,007	,026	,085	,896	,830	,024	,000		,028	,305	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	,431**	,406**	,262*	,261*	,090	,093	,020	,284*	1	,216	,522**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,043	,044	,492	,480	,880	,028		,098	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	,382**	,292*	,346**	,460**	,296*	,362**	,192	,135	,216	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,003	,024	,007	,000	,022	,005	,142	,305	,098		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL X2	Pearson Correlation	,747**	,645**	,608**	,577**	,490**	,630**	,530**	,514**	,522**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel X2 lingkungan kerja dari 60 responden yang di teliti terlihat pada tabel diatas. Uji Validitas yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 26.0 *for Windows* pada 60 responden di peroleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (x2) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X3)

Tabel 4. 6

Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X3)

Correlations											
	X3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	Pearson Correlation	1	,403**	,223	,052	,231	,273*	,093	,335**	,215	,513**
	Sig. (2-tailed)		,001	,087	,692	,076	,035	,478	,009	,100	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P2	Pearson Correlation	,403**	1	,276*	,101	,218	,339**	,082	,196	,407**	,524**
	Sig. (2-tailed)	,001		,033	,441	,094	,008	,532	,134	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P3	Pearson Correlation	,223	,276*	1	,240	,116	,171	,228	,187	,393**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,087	,033		,064	,376	,191	,079	,152	,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P4	Pearson Correlation	,052	,101	,240	1	,422**	,127	,293*	,189	,251	,272*
	Sig. (2-tailed)	,692	,441	,064		,001	,335	,023	,149	,053	,035
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P5	Pearson Correlation	,231	,218	,116	,422**	1	,449**	,390**	,263*	,079	,255*
	Sig. (2-tailed)	,076	,094	,376	,001		,000	,002	,042	,546	,049
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P6	Pearson Correlation	,273*	,339**	,171	,127	,449**	1	,303*	,253	,061	,303*
	Sig. (2-tailed)	,035	,008	,191	,335	,000		,019	,051	,644	,018
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P7	Pearson Correlation	,093	,082	,228	,293*	,390**	,303*	1	,285*	,294*	,066
	Sig. (2-tailed)	,478	,532	,079	,023	,002	,019		,027	,022	,614
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P8	Pearson Correlation	,335**	,196	,187	,189	,263*	,253	,285*	1	,347**	,182
	Sig. (2-tailed)	,009	,134	,152	,149	,042	,051	,027		,007	,165
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P9	Pearson Correlation	,215	,407**	,393**	,251	,079	,061	,294*	,347**	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,100	,001	,002	,053	,546	,644	,022	,007		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
P10	Pearson Correlation	,513**	,524**	,469**	,272*	,255*	,303*	,066	,182	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,035	,049	,018	,614	,165	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59
TOTAL X3	Pearson Correlation	,573**	,607**	,592**	,494**	,593**	,585**	,538**	,562**	,584**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel X3 kompetensi pegawai dari 60 responden yang di teliti dapat dilihat pada tabel diatas. Uji Validitas yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 26.0 for Windows pada 60 responden di peroleh hasil bahwa variabel kompetensi pegawai (x3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 7

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations												
Y	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL Y	
P1	Pearson Correlation	1	,330**	,447**	,358**	,186	,350**	,347**	,218	,381**	,278*	,693**
	Sig. (2-tailed)		,010	,000	,005	,155	,006	,007	,094	,003	,031	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	,330**	1	,372**	,281*	,247	,286*	,069	,193	,158	,457**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,010		,003	,030	,057	,027	,598	,140	,227	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	,447**	,372**	1	,257*	,117	,288*	,173	,113	,365**	,290*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,047	,375	,026	,187	,389	,004	,025	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	,358**	,281*	,257*	1	,264*	,052	,072	,124	,328*	,150	,507**
	Sig. (2-tailed)	,005	,030	,047		,041	,690	,586	,346	,010	,254	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	,186	,247	,117	,264*	1	,416**	,122	-,017	,021	,259*	,437**
	Sig. (2-tailed)	,155	,057	,375	,041		,001	,355	,895	,874	,045	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	,350**	,286*	,288*	,052	,416**	1	,217	,155	,229	,279*	,574**
	Sig. (2-tailed)	,006	,027	,026	,690	,001		,096	,238	,078	,031	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	,347**	,069	,173	,072	,122	,217	1	,354**	,246	,275*	,506**
	Sig. (2-tailed)	,007	,598	,187	,586	,355	,096		,006	,058	,033	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	,218	,193	,113	,124	-,017	,155	,354**	1	,464**	,108	,473**
	Sig. (2-tailed)	,094	,140	,389	,346	,895	,238	,006		,000	,412	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P9	Pearson Correlation	,381**	,158	,365**	,328*	,021	,229	,246	,464**	1	,244	,625**
	Sig. (2-tailed)	,003	,227	,004	,010	,874	,078	,058	,000		,060	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P10	Pearson Correlation	,278*	,457**	,290*	,150	,259*	,279*	,275*	,108	,244	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,025	,254	,045	,031	,033	,412	,060		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL Y	Pearson Correlation	,693**	,597**	,627**	,507**	,437**	,574**	,506**	,473**	,625**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Hasil uji validitas dari 10 item pernyataan untuk mengukur variabel Y kinerja pegawai dari 60 responden yang di teliti terlihat pada tabel diatas. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *software* SPSS 26.0 for Windows pada 60 responden di peroleh hasil bahwa variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid.

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2022). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*).

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

		Item-Total Statistics			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PELATIHAN KERJA (X1)	X1	135,73	656,775	,603	,922
	X2	135,77	654,758	,550	,922
	X3	135,65	663,248	,374	,924
	X4	135,48	654,220	,588	,922
	X5	135,57	661,572	,474	,923
	X6	135,45	661,675	,405	,924
	X7	135,32	662,627	,431	,923
	X8	135,30	665,366	,414	,923
	X9	135,32	655,881	,533	,922
	X10	135,18	668,423	,350	,924
	X11	135,93	642,097	,717	,920
LINGKUNGAN KERJA (X2)	X12	135,55	657,642	,496	,923
	X13	135,52	664,288	,434	,923
	X14	135,57	666,894	,348	,924
	X15	135,47	675,473	,253	,925
	X16	135,42	656,993	,550	,922
	X17	135,42	663,230	,395	,924
	X18	135,43	657,606	,462	,923
	X19	135,65	662,197	,424	,923
	X20	135,57	654,250	,485	,923
	X21	135,75	657,309	,526	,922
	X22	135,57	665,470	,439	,923
KOMPETENSI PEGAWAI (X3)	X23	135,40	666,447	,356	,924
	X24	135,17	669,294	,384	,924
	X25	135,40	659,532	,498	,923
	X26	135,60	658,753	,433	,923
	X27	135,50	660,559	,466	,923
	X28	135,43	657,267	,510	,922
	X29	135,25	667,479	,397	,924
	X30	135,32	658,118	,570	,922
	X31	135,88	653,495	,586	,922
	X32	135,48	661,373	,486	,923
	X33	135,68	654,695	,493	,923
KINERJA PEGAWAI (Y)	X34	135,25	668,360	,364	,924
	X35	135,07	671,148	,373	,924
	X36	135,25	658,055	,515	,922
	X37	135,32	658,593	,515	,922
	X38	135,10	663,854	,465	,923
	X39	135,32	654,864	,502	,922
	X40	135,38	653,495	,534	,922

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Abdhie (2023) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,04867722
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,077
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

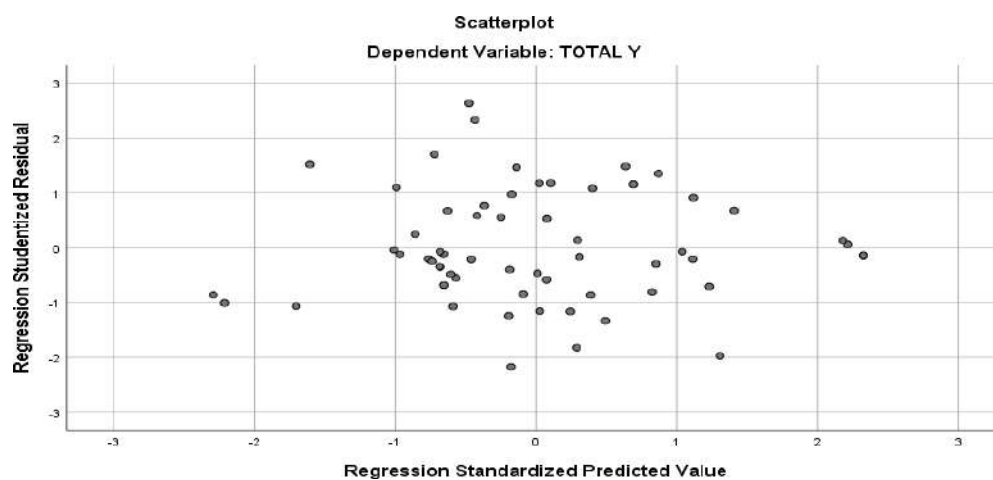
Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

4.2.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada

model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas Ghozali (2018). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah dengan Grafik Scatterplot, jika pola residual menunjukkan penyebaran yang tidak merata misalnya (bentuk pola kerucut) mengartikan adanya heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heterokedastitas



Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Gambar 4. 2

4.2.4.3 Hasil Uji Multikolienaritas

Menurut Ghozali (2018) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Dapat dinyatakan Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolienaritas, jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolienaritas.

Adapun hasil pengujian multikolienaritas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN KERJA	,344	2,908
	LINGKUNGAN KERJA	,454	2,203
	KOMPETENSI PEGAWAI	,542	1,845

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

4.2.5 Teknik Analisis Data

4.2.5.1 Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2016), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL X1	60	18	50	34.57	7.338
TOTAL X2	60	18	50	33.82	7.961
TOTAL X3	60	20	50	34.95	7.363
TOTAL Y	60	18	50	35.60	7.312
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Untuk lebih rinci penjelasan berikut adalah penjelasan deskriptifnya dari variabel- variabel diatas

a. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan analisis data deskriptif, jumlah responden untuk variabel X1 adalah 60 orang. Nilai terendah yang tercatat adalah 18, sedangkan nilai tertinggi mencapai 50, sehingga rentang skor untuk variabel X1 tergolong luas. Rata-rata nilai adalah 34,57, yang menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel X1. Di sisi lain, nilai deviasi standar sebesar 7,338.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel X2 melibatkan 60 responden dalam penelitian ini. Skor yang paling rendah tercatat adalah 18, sementara skor yang paling tinggi mencapai 50. Nilai rata-rata (mean) yang sebesar 33,82 mencerminkan penilaian responden mengenai variabel X2. Selain itu, nilai deviasi standar sebesar 7,961.

c. Variabel Kompetensi Pegawai (X3)

Variabel X3 memiliki jumlah responden sebanyak 60 . Skor terendah yang mencapai 18 dan skor tertinggi yang mencapai 50 menunjukkan bahwa nilai responden berada dalam rentang yang cukup bervariasi. Rata-rata skor (mean) sebesar 34,95 mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel X3. Nilai deviasi standar sebesar 7,363.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y melibatkan 60 responden dalam penelitian ini. Skor yang paling rendah tercatat adalah 18, sementara skor yang paling tinggi mencapai 50. Nilai

rata-rata (*mean*) yang sebesar 35.60 mencerminkan penilaian responden mengenai variabel X2. Selain itu, nilai deviasi standar sebesar 7,961.

4.2.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Gozali, (2018) mengemukakan model regresi linear berganda digunakan “untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu”

analisis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear linear Berganda dengan bantuan SPSS. Regresi linear linear berganda bermanfaat untuk memahami dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). variabel bebas pada penelitian ini yaitu: Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Kompetensi Pegawai (X3). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,043	2,537		,806	,424
	PELATIHAN KERJA	,233	,110	,234	2,120	,038
	LINGKUNGAN KERJA	,189	,088	,206	2,143	,037
	KOMPETENSI PEGAWAI	,546	,087	,550	6,257	,000
a. Dependent Variable: TOTAL Y						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

1. Nilai konstanta sebesar 2,043 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompetensi Pegawai (X_3) dianggap bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 2,043. Konstanta ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel-variabel independen dalam penelitian.
2. Koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0,233 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,233 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai tetap (konstan). Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,189 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja dan Kompetensi Pegawai tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

4. Koefisien regresi Kompetensi Pegawai sebesar 0,546 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,546 satuan, dengan asumsi variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja tetap. Nilai koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga Kompetensi Pegawai merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 2,043 + 0,233X_1 + 0,189X_2 + 0,546X_3 + e$, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, Kompetensi Pegawai memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar, yaitu 0,546. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai akan memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan peningkatan pelatihan kerja maupun lingkungan kerja.

4.2.5.3 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono, (2016), Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tabel 4. 13
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,753	3,637
a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1				
b. Dependent Variable: TOTAL Y				

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompetensi pegawai (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,875 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

4.2.5.4 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi (R²) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasinya adalah 0 – 1 Menurut Sugiyono (2016) Koefisien determinasi (R²) melihat besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R² antara 0 dan 1, di mana nilai mendekati 1 berarti model mampu menjelaskan variasi secara baik, sementara nilai mendekati 0 berarti kontribusinya terbatas. Hasil uji data Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa variabel total Pelatihan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kompetensi pegawai (X3) secara simultan mampu menjelaskan variabel total Kinerja Pegawai (Y) sebesar

76,5%, sedangkan sisanya sebesar 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (f) merupakan jenis pengujian yang digunakan untuk melihat apakah semua variabel X memiliki pengaruh bersama-sama terhadap satu variabel Y. Uji ini disebut dengan uji f dan tujuannya adalah untuk mengetahui model regresi yang digunakan itu penting atau tidak. Berikut adalah hasil uji F yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2413,738	3	804,579	60,833	,000 ^b
	Residual	740,662	56	13,226		
	Total	3154,400	59			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1						

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, nilai signifikan dari uji F adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja, dan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

4.2.6.2 Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali, (2018) berpandangan “pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat”. Menguji secara individu digunakan dengan strategi memperbandingkan angka hitung dan tabel. hasil dari uji parsial atau uji t apat dilihat pada tebel 4.12 diatas

Hasil uji t pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,038 < 0,05$). Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,037 < 0,05$) dan variabel Kompetensi pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai terbukti dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) jadi ketiga variabel berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi lebih kecil dari ($0,05$).

4.3 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dijelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan Kerja , LingkungnKerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan. Pembahasan ini dilakukan berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh melalui pengujian statistik serta dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi Pegawai (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.

hubungan dari ketiga variabel independen tersebut diperjelas oleh hasil analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.13 dan 4.14. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,875 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan searah yang sangat kuat antara pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi dengan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,765 menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan 76,5% variasi naik turunnya Kinerja Pegawai di Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan. Adapun sisa kontribusi sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian secara parsial (uji t) pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Melalui koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,233 pada persamaan linear berganda (Tabel 4.12), dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lourensius et al., (2015) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial pada Tabel 4.12, variabel Lingkungan Kerja (X2) mencatatkan nilai signifikansi sebesar 0,037, yang lebih kecil dari 0,05. Didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,189 pada Tabel 4.12, hasil penelitian ini membuktikan secara ilmiah bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rismayanti & Irwansyah, (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Melalui pengujian parsial (uji t) yang tertera pada Tabel 4.12, variabel Kompetensi Pegawai (X3) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah sebesar 0,546 (Tabel 4.12) yang merupakan koefisien tertinggi dibandingkan dengan variabel Pelatihan Kerja maupun Lingkungan Kerja. Angka-angka statistik ini menjustifikasi bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, sekaligus bertindak sebagai variabel independen yang memberikan kontribusi paling dominan dalam memengaruhi kinerja aparatur di Disdukcapil Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian Hapsari et al., (2022) mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dari pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain.

1. Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan.
4. Kompetensi Pegawai berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera.

5.2 Saran

1. Bagi Manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Pihak manajemen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan harus bisa meningkatkan pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi pegawai, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja Pegawai. Terutama bagi Kompetensi yang mempunyai dampak yang besar bagi kinerja Pegawai. Dan

juga terdapat 23,5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja (seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi). Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor pendukung lainnya guna mencapai target kinerja yang lebih optimal.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum saya teliti seperti Motivasi Kerja atau Kompensasi, serta memperluas populasi penelitian ke tingkat Kabupaten/Kota guna meningkatkan nilai koefisien determinasi dalam mengukur variasi kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas ukuran sampel dengan teknik probability sampling yang lebih luas di lingkungan instansi pemerintahan sejenis, serta memperbarui indikator kuesioner pada seluruh variabel agar hasil analisis regresi yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi dan akurasi yang lebih tinggi dibanding penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Damastara, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–14.
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Ferils, M., & Adinugroho, I. (2023). Volume 25 Issue 4 (2023) Pages 667-678 *FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai*. 25(4), 667–678.
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Budaya Terhadap Pengetahuan Siswa. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Lourensius, T. N., Thomas, R. A., & Andri, P. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Nerys*. 6.
- Manajemen, J., Bisnis, D. A. N., Dewi, G. C., Winarno, S. H., & Gabycynthiagmailcom, E. (2024). *Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Pendahuluan Perusahaan dibentuk dan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan . Dalam mencapai tujuan*

tersebut perusahaan perlu memastikan keberhasilan dari kegiatan bisnis yang dijalankan . 3(2), 1–18.

- Maradiana, C., Info, A., Management, H. R., Performance, E., & Management, S. (2025). Manajemen kinerja pegawai sebagai strategi meningkatkan profitabilitas. *JRPA - Journal of Regional Public Administration ISSN*, 10(1), 11–18.
- Nomor, V., Halaman, M., Fika, N., & Zohriah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura Journal of Educational Management*. (5), 248–257.
- Pradesi, S. N., Yuliyana, W., & Komalasari, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 25–31. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v11i1.27291>
- Rismayanti, I., & Irwansyah, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalasia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 18(4), 554–562.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Seminar, P., Pendidikan, N., Pascasarjana, P., Pgri, U., Online, J., & Pgri, U. (2020). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 788–794.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Ummah, M. S. (2019). SDM Era Digital. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Number 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng->

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu
rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484
_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari

Wayan, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 3(1), 10.

