

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Sukoharjo

Muhammad Fadilah¹, Taufiq Nur Muftiyanto², Khabib Alia Akhmad³

¹⁻³Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135, Indonesia

Email : 202020252@mhs.udb.ac.id, taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id

Korespondensi penulis: 202020252@mhs.udb.ac.id

Abstract. *This research investigates the impact of work environment and training on the performance of employees at the Sukoharjo Regency Population and Civil Registration Office. All 50 employees of the office constituted the study population. The study employed work environment, training, and employee performance as key variables. Data collection methods included observation, interviews, and questionnaires, with data analysis conducted using SPSS 26. Findings indicate a positive but insignificant relationship between work environment and employee performance, a positive and significant relationship between training and employee performance, and a combined influence of both work environment and training on employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Training, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai dinas tersebut, dengan jumlah sampel 50 orang. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan program SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengaruh lingkungan kerja bersifat positif namun tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, baik lingkungan kerja maupun pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Didirikan untuk melayani kepentingan masyarakat, instansi pemerintah berupaya mencapai tujuan-tujuan tertentu. Untuk mewujudkannya, instansi ini mengelola sumber daya yang ada secara optimal (Rorimpandey *et al.*, 2022). Dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat, sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam bertahan dan berkembang (Susiawan & Muhid, 2015).

Sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat, Dinas Kependudukan Sukoharjo berperan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait administrasi kependudukan. Pegawai dinas ini bekerja langsung dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang optimal. Pegawai yang memainkan peran penting ini harus memiliki sikap, perilaku, dan pengetahuan yang jelas dan mampu membentuk hubungan antara masyarakat dan pemerintahan.

Tabel 1 Capaian Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukoharjo 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	2023				
			Satuan	Target	Realisasi	%	Kategori
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Angka	71	69,11	97,33%	Baik
2.	Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Persentase terlayannya pemohon dokumen pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil	%	100%	100%	100%	Baik

Sumber: LKJIP 2023 Disdukcapil Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan data capaian kinerja diatas, terlihat bahwa pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukoharjo telah berhasil mencapai kategori kinerja yang baik. Data ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat berdedikasi dan terlibat dalam menjalankan tugas mereka. Capaian kinerja ini juga menunjukkan bahwa instansi memiliki sistem manajemen yang berfungsi dengan baik.

Dalam suatu instansi tidak terlepas dari lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja dikatakan baik jika lingkungan tersebut dijaga kebersihannya supaya dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja sangat beragam, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja, yang secara keseluruhan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. (Utamajaya & Sriathi, 2015).

Berbeda dengan pendidikan formal, pelatihan lebih menekankan pada penerapan praktis dari suatu keterampilan. Dengan metode yang lebih langsung dan relevan dengan pekerjaan, pelatihan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. (Rivaldo *et al.*, 2021).

Hasil kajian literatur menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Andriyani (2020) menemukan pengaruh positif, sementara Warongan *et al.* (2022) tidak menemukan pengaruh signifikan. Namun, seluruh penelitian sepakat bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kosdianti & Sunardi, 2021; Indrawati & Bhirawa, 2021). Indrawati dan Bhirawa

(2021) bahkan menemukan bahwa baik lingkungan kerja maupun pelatihan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang menyediakan kondisi kerja yang optimal, baik dari segi fisik maupun psikologis. Kondisi kerja yang sehat, aman, dan nyaman akan berdampak positif pada kinerja pegawai. (Madjidu *et al.*, 2022).

Selain aspek fisik, hubungan antar pegawai juga merupakan indikator penting dalam menilai kualitas lingkungan kerja. Suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif akan mendukung produktivitas kerja. (Sedarmayanti, 2019).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Proses ini melibatkan transfer pengetahuan dan keterampilan dari pelatih kepada peserta pelatihan. (Novie *et al.*, 2023).

Agar suatu program pelatihan dapat berjalan efektif, diperlukan perencanaan yang matang terhadap lima komponen utama, yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan yang ingin dicapai (Mangkunegara, 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan membawa organisasi semakin dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Sudarmanto *et al.*, 2022).

Indikator kinerja kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2016).

Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji tiga dugaan berikut: Pertama, apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai? Kedua, apakah pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai? Ketiga, apakah kombinasi antara lingkungan kerja dan pelatihan dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai?

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,527	0,2787	VaLld
	X1.2	0,488	0,2787	VaLld
	X1.3	0,674	0,2787	VaLld
	X1.4	0,617	0,2787	VaLld
	X1.5	0,619	0,2787	VaLld
	X1.6	0,543	0,2787	VaLld
	X1.7	0,629	0,2787	VaLld
Pelatihan (X2)	X2.1	0,657	0,2787	VaLld
	X2.2	0,734	0,2787	VaLld
	X2.3	0,811	0,2787	VaLld
	X2.4	0,726	0,2787	VaLld
	X2.5	0,745	0,2787	VaLld
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,627	0,2787	VaLld
	Y.2	0,691	0,2787	VaLld
	Y.3	0,690	0,2787	VaLld
	Y.4	0,726	0,2787	VaLld
	Y.5	0,734	0,2787	VaLld

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel hasil uji Validitas variabel X, dan variabel Y diatas menunjukkan semua butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka setiap item pertanyaan diatas benar - benar Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach`s Alpha</i>	<i>Standar Reliabel</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,679	0,060	Reliabel
Pelatihan	0,787	0,060	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,730	0,060	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan untuk setiap variabel mempunyai nilai *cronbach`s alpha* > 0,060, maka kesimpulannya untuk semua persoalan dari variabel dikatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,662	2,149		2,169	,035
	x1 lingkungan kerja	,124	,110	,146	1,125	,266
	x2 pelatihan	,632	,114	,716	5,538	,000

a. Dependent Variable: y kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel diatas bisa ditemukan model regresi seperti dibawah ini:

$$Y = 4,662 + 0,124 X1 + 0,632 X2 + e$$

Berdasarkan analisis regresi, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,662 merepresentasikan nilai dasar kinerja pegawai ketika semua variabel bebas bernilai nol.
2. Koefisien regresi positif sebesar 0,124 pada variabel lingkungan kerja mengindikasikan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,124 satuan.
3. Koefisien regresi positif sebesar 0,632 pada variabel pelatihan menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dari pelatihan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan

lingkungan kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan diprediksi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,632 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Dari Tabel 3, kita bisa lihat bahwa lingkungan kerja memang berpengaruh positif pada kinerja pegawai, tapi pengaruhnya tidak terlalu besar atau signifikan. Sedangkan, pelatihan punya pengaruh yang sangat signifikan dan positif pada kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,421	2	80,211	54,354	,000 ^b
	Residual	69,359	47	1,476		
	Total	229,780	49			
a. Dependent Variable: y kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), x2 pelatihan, x1 lingkungan kerja						

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel di atas uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan F_{hitung} 54,354 dan F_{tabel} 2,81 ($54,354 > 2,81$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Lingkungan Kerja dan Pelatihan) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,698	,685	1,215
a. Predictors: (Constant), x2 pelatihan, x1 lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: y kinerja pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Nilai adjusted R-square sebesar 0,685 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan 68,5% variabilitas dalam disiplin kerja yang dapat diatribusikan pada variabel lingkungan kerja. Sisanya, 31,5% variabilitas tidak dapat dijelaskan oleh model dan mungkin disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja maupun pelatihan secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Agar penelitian mengenai kinerja pegawai semakin mendalam, disarankan untuk melibatkan variabel-variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, Dinas Kependudukan perlu memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja dan program pelatihan. Pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi pegawai juga perlu menjadi perhatian.

DAFTAR REFERENSI

- Utamajaya, I. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11829>
- Susiwan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona: Journal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rorimpandey, R., Neilwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Journal EIMBA: Journal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 518–527. <https://ejournal.uinsrat.ac.id/index.php/eimba/article/view/38152/34863>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. *Journal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Noviei, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis pengaruh pelatihan kerja dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 587–596.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara se-Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Manguineigara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Madjidui, A., Uisui, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jeisya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jeisya.v5i1.598>