



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

Berryl Harta Anwa Perdana¹, Baidowi Abdhie,^{2*} Muhammad Said³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang,
Sumatera Selatan^{1,2,3}

Email Corresponding Author: hartaapberryl@gmail.com

Abstract

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.

Abstrak

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

1. PENDAHULUAN

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

N O	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.	Workshop guna pengembangan Sumber Daya Manusia	4	4
5.	Uji Kompetensi Pegawai pada lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera selatan	3	10
	Jumlah	42	64

Sumber: Disdukcapil (2025)

Keberhasilan dalam 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

**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)

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).

2. Tinjauan Pustaka

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.

(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.

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

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.

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.

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.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian 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.

3. Metode PENELITIAN

Data Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

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.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan kelengkapan data maka peneliti perlu melakukan Teknik pengumpulan data. Adapun cara-cara data yang dilakukan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Observasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek, fenomena atau kejadian dalam lingkungan tertentu.

2. Survei adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok orang atau responden mengenai pendapat, perilaku, pengalaman atau karakteristik tertentu.
3. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara seorang peneliti (atau pewawancara) dan responden.
4. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi atau dijawab.
5. Dokumentasi adalah pengumpulan, pencatatan, dan penyimpanan informasi atau data dalam bentuk tertulis atau digital

Populasi, Sampel dan Teknik

Sampling 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.

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.

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.

4. HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), 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) 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.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) 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, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lourens et al., (2015) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial pada Tabel 4.12, variabel Lingkungan Kerja (X_2) 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.

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

Hasil pengujian secara parsial Melalui pengujian parsial (uji t) yang tertera pada variabel Kompetensi Pegawai (X_3) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah sebesar 0,546 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.

Kesimpulan

Kesimpulan

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

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.

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 Multidisiplin*, 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.
- Lourensus, 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.regsciurbeco.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.