



## Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar di Era Society 5.0

*The Influence of Work Capability and Work Environment on Employee Performance at Koperasi Department, UKM, and Labor of Blitar City in Society 5.0 Era*

Diva Sintana Salsabila<sup>1\*</sup>, Kristya Damayanti<sup>2</sup>

[diva.20214022@student.stieken.ac.id](mailto:diva.20214022@student.stieken.ac.id)<sup>1</sup>, [kristyadamayanti@gmail.com](mailto:kristyadamayanti@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar<sup>1,2</sup>

Diunggah: 29/06/2024, Direvisi: 21/08/2024, Diterima: 20/09/2024, Terbit: 25/11/2024

### Abstract

Globalization drives the integration of the world economy through the rapid advancement of science and technology, creating a dynamic situation that affects digital-based industries. Technology is now used in almost all fields, including business operations. The purpose of researchers conducting this study is to determine the effect of work ability and work environment on employees of the Blitar City Cooperative, SME, and Labor Office. Most employees are between 41-60 years old, which indicates a challenge in terms of technical knowledge. This study uses a quantitative method with data collection through a questionnaire using a likert scale. The data was then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 19. The research sample included the entire population of 42 employees. The results showed that partially work ability has a significant effect on employee performance, while the other part of the work environment has no significant effect. At the same time, work ability and work environment proved to have a significant influence on employee performance. The R-squared result of employee performance level with a percentage of 74.5% is influenced by work ability and work environment variables, and there are other factors outside the two variables with a percentage of 25.5% influenced by other variables not used in this study. This study shows that the improvement of work ability and work environment

**Keywords:** employee performance, era society 5.0, work ability, work environment

### Abstrak

Globalisasi mendorong integrasi perekonomian dunia melalui kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi, menciptakan situasi dinamis yang mempengaruhi industri berbasis digital. Teknologi kini digunakan hampir di segala bidang, termasuk operasional bisnis. Tujuan peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Kota Blitar. Sebagian besar karyawan berusia antara 41-60 tahun, yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal pengetahuan teknis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 19. Sampel penelitian meliputi seluruh populasi yang berjumlah 42 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebagian lagi dari lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Pada saat yang sama, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil R-squared tingkat kinerja pegawai dengan persentase 74,5% dipengaruhi variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja, dan terdapat faktor lain diluar kedua variabel dengan persentase 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja dan perbaikan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, terutama di era *society* 5.0 yang mana pemanfaatan teknologi menjadi garda terdepan.

**Kata Kunci :** era *society* 5.0, kemampuan kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja.

\*Penulis Korespondensi: Diva Sintana Salsabila

### PENDAHULUAN

Selain perkembangan ekonomi dunia yang berkembang globalisasi menjadi motor penggerak munculnya integrasi ekonomi dunia. Hal ini ditandai dengan perkembangan IPTEK yang setiap harinya mengalami perubahan yang semakin maju, menciptakan situasi dinamis yang mendorong perubahan dan perkembangan industri berbasis digital. Sebagaimana kita ketahui, banyak inovasi teknologi yang terjadi di masyarakat saat ini, antara lain teknologi informasi, teknologi komunikasi, teknologi transportasi, teknologi konstruksi, dan teknologi kedokteran. Mengingat fakta bahwa teknologi terus berkembang dan digunakan di hampir setiap industri, terutama dalam dunia usaha untuk menjalankan bisnisnya. Perusahaan selalu bersinggungan dengan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Sumber

daya manusia atau pegawai dalam perusahaan harus bekerja secara baik agar memperoleh hasil yang baik untuk perusahaan. Kinerja biasa diartikan dengan keberhasilan seorang individu maupun kelompok dalam keberhasilan meraih sesuatu. Kinerja pegawai dapat diukur dan diamati berdasarkan hasil penyelesaian pekerjaan baik dari segi kuantitas, kualitas, dan tepat waktu. Pekerja yang baik akan berpengaruh dengan keberhasilan dari tujuan perusahaan. Terdapat dua hal yang mempengaruhi berhasil tidaknya pekerjaan pegawai yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Salah satu metode untuk meningkatkan performa perusahaan yakni dengan meningkatkan kapabilitas para pegawai. Kapabilitas pegawai perlu diperhatikan, sebab bila pegawai bekerja sesuai kemampuannya, mereka akan merasa puas dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Kemampuan mencerminkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu yang berasal dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya (Insan, et.al., 2024: 2). Dalam situasi ini, penting untuk memahami bahwa kemampuan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Perubahan dengan lingkungan kerja yang positif memungkinkan pegawai untuk terus berinovasi dan mencapai kinerja terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif adalah yang memiliki tingkat kenyamanan baik, sehat, dan memiliki suhu udara yang nyaman, merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Winata, 2022: 80). Sebaliknya apabila dalam sebuah lingkungan kerja pegawai tidak mendukung, pegawai akan merasa kurang nyaman dan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan demikian, Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan sikap positif di antara pegawai, memberikan dorongan yang bagus, sehingga mereka dapat mencapai kinerja maksimal, dimana akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dinas Koperasi, usaha kecil menengah (UKM) dan tenaga kerja di Kota Blitar adalah badan yang bertugas memantau dan memberikan pelayanan kepada koperasi, usaha kecil menengah, dan para pekerja di wilayah Kota Blitar. Di zaman *society* 5.0 yang menjunjung tinggi penggunaan teknologi demi terwujudnya masyarakat yang lebih cerdas, adil, dan berkelanjutan, penting bagi semua pegawai untuk dapat memanfaatkan teknologi guna menyelesaikan berbagai permasalahan sosial yang dihadapi. Meskipun telah ada upaya inovasi, implementasinya masih belum sepenuhnya diterima oleh seluruh pegawai, salah satunya disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kooperatif akibat gangguan dari luar (Observasi saat magang 31 Oktober 2023). Hasil wawancara dengan Ibu Sri Mubayanah pada tanggal 6 Maret 2024 menunjukkan bahwa pengetahuan dan kemampuan kerja di era *society* 5.0 dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk usia pekerja. Tabel berikut menunjukkan informasi lebih lanjut:

Tabel 1. Usia Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota Blitar

No	Usia	Pegawai	Presentase (100%)
1.	20-40 tahun	19	45,2
2.	41-60 tahun	23	54,8
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber : Proses Data 2024

Dari data yang tertera pada tabel 1, terdapat sebanyak 45,2% pegawai berusia antara 20 hingga 40 tahun, sementara jumlah pegawai dalam rentang usia 41 hingga 60 tahun mencapai 54,8%. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam keterampilan kerja dan pengetahuan teknis pegawai, serta keterbatasan pelatihan oleh BKPSDM. Untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, instansi mendorong partisipasi aktif dalam peningkatan keterampilan, baik melalui inisiatif pribadi maupun program yang disediakan departemen. Terkait hal tersebut, motivasi pegawai perlu ditingkatkan, selain itu, ketersediaan ruang kerja dan lingkungan kerja yang baik juga sangat penting sebagai hal-hal penentu. Permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal, terutama yang berkaitan dengan faktor usia. Studi yang dilakukan oleh Palupi, et.al., pada tahun 2015 menemukan bahwa usia muda (18-40 tahun) dianggap sebagai awal masa dewasa dalam tahap yang masih produktif,

sedangkan usia paruh baya (41-60 tahun) menandakan tahapan lain dalam perkembangan seseorang. Oleh karena itu, di era *society* 5.0, agar suatu instansi dapat mencapai kinerja yang sesuai, perlu mempertimbangkan kemampuan kerja dan lingkungan kerja setiap pegawainya. Hal ini perlu diperhatikan karena merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja di Kota Blitar dalam mencapai tujuan instansi pemerintah.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:15) menjelaskan penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian berbagai variabelnya diukur secara numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Data survei dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Selain itu, wawancara dan observasi dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi tambahan untuk mendukung kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 19 digunakan sebagai teknik analisis data. Dalam penentuan sampling, peneliti menggunakan metode sampling jenuh, peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Teknik sampling jenuh atau sensus dipilih karena jumlah pegawai sebanyak 42 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

## TELAAH LITERATUR

### Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara teotitik dapat diartikan sebagai langkah pengorganisasian sumber daya sebuah perusahaan dengan meraih tujuan yang di tangetkan diawal, tahapan ini melibatkan peran pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dowansiba (2023:14), berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah keberhasilan setiap pegawai untuk dapat menghasilkan program yang direncanakan sesuai dengan yang diharapkan, yang dilaksanakan sebagai kebiasaan pengaturan yang bertanggung jawab dan meningkatkan keterampilan produktivitas. Menurut Priansa (2017:48), kinerja adalah ekspresi keterampilan dalam hal kerja sesungguhnya atau sebagai output pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan tata cara yang sudah ditentukan pada tujuan awal perusahaan. Mangkunegara (2019:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dari berbagai proses yang dilakukan. Mangkunegara (2019:75) mengemukakan berikut adalah beberapa indikator yang dapat mencerminkan kinerja seorang pegawai :

- 1) Mutu pekerjaan mencerminkan nilai pegawai dalam mengemban dan menyelesaikan tugas dengan memperhatikan ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi segala ukuran yang dapat diukur berkaitan dengan hasil atau keluaran pekerjaan, seperti kesesuaian keluaran dengan target kerja, kehadiran, kecepatan waktu, dan keteraturan jam kerja selama proses kerja berlangsung.
- 3) Tepercaya mencakup berbagai faktor, seperti Inisiatif, perhatian, dan keahlian dalam mengikuti petunjuk dan melaksanakan tugas.
- 4) Sikap adalah sikap terhadap perusahaan, pekerjaan, dan kerjasama dengan pegawai lain.

### Kemampuan Kerja

Menurut Priansa (2017:24) Kemampuan adalah pengetahuan, pengalaman, kemampuan mencapai hasil, keterampilan, jaringan, potensi pengembangan, yang dibawanya ke dalam sebuah pekerjaan dari bidang kehidupan lainnya. Hasibuan (2017: 94) Kemampuan sebuah kerja seseorang adalah kekuatan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan berbagai tugas didalamnya di suatu pekerjaan tertentu. Satu hal penting yang memperlihatkan seseorang pegawai berhasil dalam melaksanakan tugasnya yaitu pengaruh kemampuan dalam dirinya, karena kemampuan berasal dari potensi diri maka dari potensi diri itu seseorang bisa berhasil ataupun tidak dalam melakukan sebuah

pekerjaan (Setyowati, 2021). Kemampuan adalah penilaian terhadap sebuah potensi apa yang dapat dilakukan seseorang (Damayanti, et.al., 2022). Menurut Slamet, et.al., (2016), berikut indikator yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan adalah:

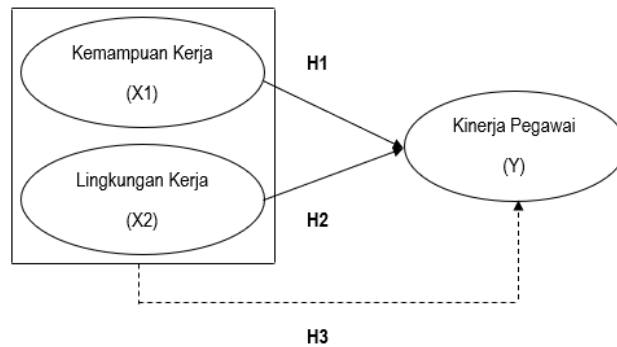
- 1) Tingkat ketahuan seseorang atas pekerjaan merupakan bagian mendasar dari keterampilan dan kemampuan manusia. Pengetahuan terstruktur dan pengalaman membantu mencapai target yang memuaskan.
- 2) Pemberian pelatihan yang dilaksanakan secara baik dan terukur serta memungkinkan karyawan mengembangkan pengetahuannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Keterampilan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan menggunakan peralatan serta teknologi secara efektif tanpa menemui hambatan.
- 4) Kompetensi kerja dimana pegawai merasa yakin dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan yang merupakan tempat karyawan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan hari kerja. Menurut Sedarmayanti (2024:53) lingkungan kerja dapat juga diartikan dengan faktor fisik di keliling pekerja yang berdampak langsung maupun tidak langsung kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Silitonga (2020:54) lingkungan kerja juga dapat diartikan dengan hal-hal yang berada di sekiling seorang karyawan selama bekerja, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja juga dapat berupa ruangan yang bersih, pencahayaan ruangan yang ada di sekitar para pekerja. Sedarmayanti (2024:54) menyatakan beberapa indikator yang memberikan dampak terhadap kondisi lingkungan dalam bekerja sebagai berikut:

- 1) Terang atau gelap sebuah ruangan, sistem penerangan yang bagus diharapkan bisa membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lebih teliti dan dapat mengurangi kesalahan pegawai.
- 2) Suhu tempat kerja atau suhu udara yang optimal penting dalam meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kenyamanan untuk kelancaran dan kepuasan kerja.
- 3) Kualitas udara di tempat kerja sangatlah penting, karena sirkulasi yang terhambat dapat mempengaruhi kesehatan pekerja dan menimbulkan ketidaknyamanan di tempat kerja.
- 4) Tingkat keramaian dan suasana yang meningkatkan konsentrasi penting bagi karyawan. Gangguan kebisingan dapat mengakibatkan buruknya kinerja dan kerugian bagi perusahaan.
- 5) Manajemen warna wilayah kerja, warna lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai di perusahaan. Pemilihan warna yang tepat akan membuat pengamatan terhadap objek pekerjaan menjadi jelas.
- 6) Diperlukan ruang gerak. Ruang kerja sebaiknya ditata sedemikian rupa agar tidak terlalu sempit sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Perencanaan tempat kerja harus diterapkan secara hati-hati oleh perusahaan.
- 7) Keamanan di tempat kerja, keamanan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi produktivitas. Lingkungan yang memberikan rasa nyaman membuat tetap tenang dan lebih produktif.
- 8) Hubungan pekerja, melibatkan interaksi antar individu dalam lingkungan organisasi, seperti atasan, rekan kerja, dan orang lain di lingkungan pekerjaan.

Berangkat dari beberapa teori yang telah dipaparkan, dibangun kerangka konseptual seperti yang diilustrasikan sebagai berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berasal dari peta kerangka konsep pada gambar 1, peneliti memberikan hipotesis penelitian yang dijadikan praduga dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

H1: kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
Kemampuan Kerja X1	1	0,939	0,3044	0,000	Valid
	2	0,927	0,3044	0,000	Valid
	3	0,847	0,3044	0,000	Valid
	4	0,935	0,3044	0,000	Valid
	5	0,919	0,3044	0,000	Valid
	6	0,942	0,3044	0,000	Valid
	7	0,603	0,3044	0,000	Valid
	8	0,947	0,3044	0,000	Valid
Lingkungan Kerja X2	1	0,856	0,3044	0,000	Valid
	2	0,823	0,3044	0,000	Valid
	3	0,924	0,3044	0,000	Valid
	4	0,717	0,3044	0,000	Valid
	5	0,880	0,3044	0,000	Valid
	6	0,753	0,3044	0,000	Valid
	7	0,682	0,3044	0,000	Valid
	8	0,787	0,3044	0,000	Valid
Kinerja Pegawai Y	1	0,922	0,3044	0,000	Valid
	2	0,930	0,3044	0,000	Valid
	3	0,926	0,3044	0,000	Valid
	4	0,824	0,3044	0,000	Valid
	5	0,913	0,3044	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Deskripsi
	6	0,829	0,3044	0,000	Valid
	7	0,933	0,3044	0,000	Valid
	8	0,730	0,3044	0,000	Valid

Sumber : Proses Data 2024

Dari tabel 2 menggambarkan, hasil validitas menunjukkan angka setiap variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai r hitung hasil semua variabel lebih besar dari 0,3044 pada r tabel, dan tingkat signifikansi semua pertanyaan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya pertanyaan survei tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Kemampuan Kerja	8	0,961	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,921	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	8	0,957	> 0,60	Reliabel

Sumber: Proses Data 2024

Dari tabel 3 menggambarkan uji reliabilitas diatas didapatkan hasil bahwa nilai CA (*cronbach's alpha*) seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,60 yang bermakna seluruh variabel memenuhi syarat dan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44362878
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.772
Asymp. Sig. (2-tailed)		.590

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari tabel 4 menggambarkan hasil pengujian diatas data berdistribusi normal karena diperoleh angka probabilitas = 0,590 > (lebih besar) dari pada nilai signifikansi 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

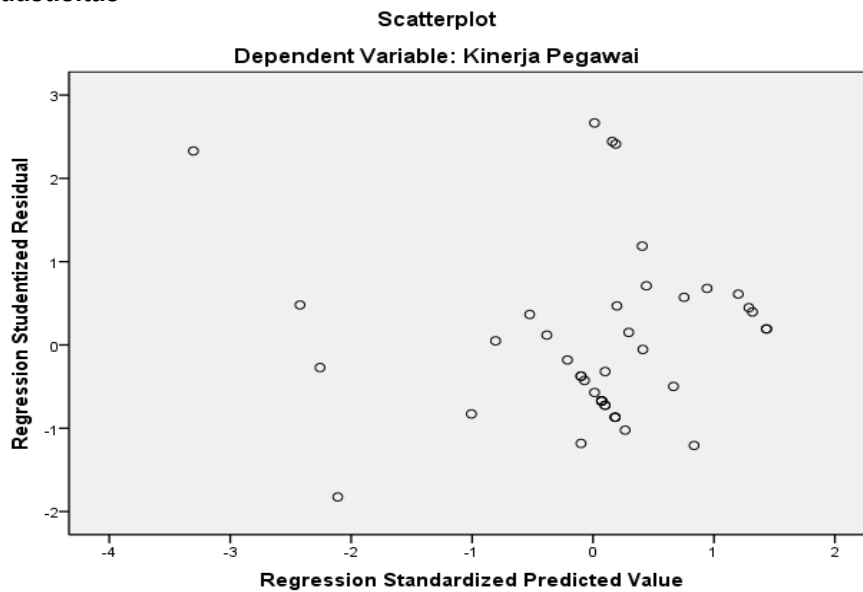
		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.131	2.613		3.877	.000			
	Kemampuan Kerja	.609	.082	.785	7.418	.000	.556	1.798	
	Lingkungan Kerja	.126	.111	.120	1.138	.262	.556	1.798	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari tabel 5 menggambarkan hasil uji diatas didapatkan sebuah hasil VIF kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,789 kurang dari 10. Artinya variabel-variabel tersebut tidak mengalami gejala asumsi klasik multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari gambar 2 yang merupakan hasil uji scatterplot menggambarkan hasil olah data secara gambar dari uji heteroskedastisitas, persebaran titik terlihat acak baik vertikal dan horizontal sumbu 0, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas tidak berlaku pada variabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang peneliti gunakan yaitu regresi linear berganda bertujuan mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan secara perhitungan matematis antara variabel.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.131	2.613		3.877	.000
	Kemampuan Kerja	.609	.082	.785	7.418	.000
	Lingkungan Kerja	.126	.111	.120	1.138	.262

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari tabel 6 menggambarkan nilai B atau biasa disebut konstanta ( $\alpha$ ) = 10,131, nilai B pada variabel kemampuan kerja = 0,609, dan variabel lingkungan kerja = 0,126, maka didapati hasil regresi berganda berikut ini.

$$Y = 10,131 + 0,609 X1 + 0,126 X2$$

Dapat dilihat Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah kemampuan kerja sedangkan X2 adalah lingkungan kerja. Dari data tersebut diatas terlihat nilai konstanta sebesar 10,131 hal ini memperlihatkan adanya sebuah pengaruh dikedua variabel. Maka dari itu apabila ada kenaikan satuan pada variabel independen akan meningkatkan atau memuaskan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien variabel kemampuan kerja = 0,609 menunjukkan apabila terjadi kenaikan dalam satuan pada variabel X1 akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 60,9%. Sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja = 0,126 menunjukkan apabila terjadi kenaikan dalam satuan pada variabel X2 meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 12,6%.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Peneliti menggunakan uji koefisien determinasi bertujuan menilai sejauh mana variabel kemampuan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus  $D = r^2 \times 100\%$ . Penggunaan koefisien determinasi sebagai dasar pengambilan keputusan mengikuti prinsip-prinsip berikut:

- Nilai sebuah koefisien determinasi kisaran antara nol sampai satu, jika nilai mendekati 1 dapat disimpulkan semakin bagus hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat
- Nilai koefisien determinasi hampir menyentuh angka 1 dapat diartikan variabel independen dipercaya memberi sebuah informasi yang di perlukan secara akurat untuk meramal kemungkinan variasi dalam variabel dependennya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.745	2.50550

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024



Dari tabel 7 menggambarkan bahwa variabel independen kemampuan kerja serta lingkungan kerja berdampak baik bagi kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat pada hasil *Adjusted R-squared* yaitu sebesar 0,745. Dengan demikian sebanyak 74,5% tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan lingkungan kerja, yang dimasukkan dalam model regresi diatas. Dengan nilai sisa tingkat kinerja karyawan sebanyak 25,5% dimana dalam presentase tersebut di pengaruhi varibel selain dalam penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

Penelitian ini memiliki tujuan mengevaluasi pengaruh antara variabel independen secara menyeluruh terhadap kinerja pegawai. Nantinya apapun hasil yang didapat akan didasarkan yang pada prinsip-prinsip berikut:

- Jika nilai f hitung > (lebih besar) dari nilai f tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai f hitung < (lebih kecil) dari nilai f tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.819	2	381.409	60.758	.000 <sup>a</sup>
	Residual	244.824	39	6.278		
	Total	1007.643	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari tabel 8 menggambarkan nilai f hitung = 60,758 > (lebih besar) dari f tabel = 3,24, serta sig.= 0,000 < (kurang dari) 0,05. Dimana nilai f dalam tabel didapat dari tabel f dengan banyaknya variabel bebas df (n1) data survei dan banyaknya N - K - 1 df (n2) dari hasil yang diperoleh. Hipotesis ketiga (H3) maka ditarik kesimpulan dari data diatas kemampuan kerja serta lingkungan kerja dihipotesiskan berpengaruh atas kinerja pegawai diterima.

### Uji T (Parsial)

Dalam penelitian ini uji t (parsial) memiliki tujuan menilai tingkat signifikansi variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y). Menggunakan patokan pada formula, apabila nilai signifikansi < (kurang dari) 0,05 dilihat dari hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan variabel independen (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Keputusan berdasarkan uji t didasarkan pada prinsip-prinsip berikut ini:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  dinyatakan ditolak apabila : t hitung < t tabel
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dinyatakan diterima apabila : t hitung > t tabel

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.131	2.613		3.877	.000
	Kemampuan Kerja	.609	.082	.785	7.418	.000
	Lingkungan Kerja	.126	.111	.120	1.138	.262

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Data Primer SPSS 2024

Dari tabel 9 menggambarkan perolehan  $t$  hitung dari variabel kemampuan kerja = 7,418 > (lebih besar) dari  $t$  tabel sebanyak 2,02269 ( $df = N - K - 1$ ), dan hasil nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sedangkan perolehan  $t$  hitung dari variabel lingkungan kerja sebanyak 1,138 < (lebih kecil) dari  $t$  tabel sebanyak 2,02269 dan hasil nilai signifikansi  $0,262 > 0,05$ . Dari perolehan penelitian diatas disimpulkan praduga pertama atau hipotesis (H1) dapat dikatakan diterima sedangkan hipotesis kedua (H2) ditolak karena terdapat keraguan secara kuantitatif dimana lingkungan kerja seorang pegawai mempunyai pengaruh yang kecil atau kurang mumpuni terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian ini.

## PEMBAHASAN

H1. Dampak kemampuan kerja yang disajikan dipenelitian ini memiliki faktor yang dikatakan signifikan secara satuan terhadap variabel kinerja pegawai. Kemampuan kerja dengan indikator pengetahuan dan kompetensi kerja yang paling mendukung dalam hal ini, dikarenakan volume pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan pengetahuan teknis dan kompetensi kerja yang memungkinkan pegawai dapat mengerjakannya dengan efektif, efisien dan akurat, selain itu juga dibantu dengan dimensi pelatihan dan keterampilan sehingga dapat bekerja secara optimal dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil temuan yang dilakukan ini sejalan oleh penelitian Budiyatno, et.al., (2022) yang menghasilkan, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Dampak lingkungan kerja menghasilkan fakta mempunyai dampak namun kurang dikatakan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fakta menunjukkan bahwa tingkat keramaian memiliki nilai terendah sementara keamanan ditempat kerja memiliki nilai tertinggi, kondisi tersebut merupakan indikator yang paling fluktuatif. Hal ini menegaskan bahwa pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik apabila lingkungan kerja jauh dari kebisingan serta pentingnya aspek keamanan ditempat kerja yang mampu memberikan pegawai rasa nyaman dan tenang dalam melaksanakan tugasnya, selain itu elemen-elemen seperti terang atau gelap sebuah ruangan, suhu tempat kerja, kualitas udara, manajemen warna, ruang gerak, dan hubungan pekerja yang tetap dijaga dengan baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hasil temuan yang dilakukan ini sejalan oleh penelitian Akhiriani, et.al., (2023) secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3. Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan. Hasil membuktikan bahwa sikap berkorelasi positif dengan aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kemampuan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai karena pada dasarnya kinerja berorientasi pada kemampuan yang menjadi acuan untuk mencapai hasil yang maksimal, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai bentuk dukungan kepada pegawai, namun jika bentuk dukungan tersebut kurang optimal atau berlebihan dapat memberikan kesan kepada pegawai bahwa mereka nyaman dengan lingkungan tersebut. Hasil temuan yang dilakukan ini sejalan oleh karya Putri, et.al., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Atas dasar hipotesis yang diajukan diawal dan hasil pengujian serta analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kemampuan operasional yang dimiliki oleh departemen SDM, maka kinerja pegawai tentunya akan meningkat semakin baik akhirnya berdampak positif pada kinerja sebuah instansi. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disebabkan ketenangan lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih perlu diperhatikan serta keamanan ditempat kerja sudah menjadi ketetapan dari sebuah instansi. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai, sehingga kemampuan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kota

Blitar. Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran bagi instansi untuk fokus pada pengembangan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Penting bagi instansi untuk menjaga lingkungan kerja yang ada dan meningkatkan dukungan terhadap fasilitas kerja khususnya di bidang teknologi. Hal ini akan membantu dalam mencapai standar kinerja pegawai yang unggul. Peneliti menyarankan untuk peneliti yang akan menggunakan penelitian ini agar lebih lanjut dan mendalam dengan mempertimbangkan hal-hal yang dirasa perlu dan dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini, contoh: gaji, motivasi, beban kerja, dll. Hal ini dapat memberikan pengetahuan lebih akurat yang kaitannya dengan beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah instansi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, I., Afriani, S., & Irwanto, T. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kaur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 1 (3), 100–109.
- Akhiriani, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2 (1), 27-36.
- Anugrah, T., & Abdurrahman, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*, 5 (1), 727-734.
- Budiyatno, D., Subijanto., & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9 (2), 36-49.
- Damayanti, K., & Sasmito, A. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dewi Sri Kecamatan Wlingi Kab. Blitar. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 9 (2), 88-100.
- Dowansiba, B. (2023). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Otonomi Daerah (Teori Konsep dan Implementasi). Yogyakarta: Tangga Ilmu.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Insan, M., Batubara, S., & Afriansa, F. (2024). Sinergi Kemampuan Kerja Dan Pengawasan Dalam Optimalisasi Produktivitas Pegawai Dinas. Sumatera Barat: PT Serasi Media Teknologi.
- Jayanti, K., & Dewi, K. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 1 (2) / e-journal.upr.ac.id. 1, 75–84.
- Mangkunegara, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Putri, N., Fanggalda, R., & Nursiani, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Kupang (Persero). *GLORY, Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 3 (2), 109-121.
- Rayahu, K. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri). *Jurnal Mutiara Madani*, 6 (2), 182–192.
- Sedarmayanti. (2024). Tinjauan Kinerja Guru. Padang: CV Gita Lentera.
- Setyowati, D., Sari, S., & Antariksa, Y. (2021). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Silitonga, E. (2020). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

- Slamet, R., Paramita, P., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, 2 (2).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Widyandari, A., Rismawan, P., & Parwita, G. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Santi Pala. *Jurnal VALUES*, 3 (1), 79–85.
- Winata, E. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan. NTB: Pusat Pengembang Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.