

## KINERJA PEGAWAI DISDUKCAPIL KABUPATEN REMBANG : PERAN BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA

Naftalena Patricia Delarosa<sup>1</sup>; Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah<sup>1,2</sup>

Email : naftalena27@gmail.com<sup>1</sup>; tahwinm@yahoo.co.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi supaya bisa terus berkembang dan mencapai kinerja yang maksimal. Studi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Rembang, dengan difokuskan kepada variabel beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan datanya melalui kuesioner. Sejumlah 42 pegawai berpartisipasi sebagai responden dengan memanfaatkan teknik sampling jenuh, artinya seluruh populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian. Analisis dengan regresi linier berganda menghasilkan bahwa ketiga variabel tersebut pengaruhnya signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,633 mengartikan bahwasanya 63,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Temuan ini menyoroti bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dampaknya positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja pengaruhnya negatif dan signifikan. Perihal ini menunjukkan bahwasanya target kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan berlebih pada pegawai, sehingga disarankan agar organisasi lebih memperhatikan pembagian tugas agar kinerja dapat lebih maksimal.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai; Beban Kerja; Kompetensi; Lingkungan Kerja

### ABSTRACT

*Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization, ensuring its continued growth and optimal performance. This study aims to describe the factors influencing employee performance at the Population and Civil Registration Service (Disdukcapil) of Rembang Regency, focusing on workload, competency, and work environment variables. This study adopted a quantitative approach, collecting data through questionnaires. Forty-two employees participated as respondents using a saturated sampling technique, meaning the entire population was included as the research sample. Multiple linear regression analysis revealed that all three variables significantly influenced employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.633 indicates that 63.3% of the variation in employee performance is explained by these variables. This finding highlights that competency and work environment have a significant positive impact on employee performance, while workload has a significant negative impact. This suggests that overly high work targets can cause excessive pressure on employees, thus recommending that organizations pay more attention to task allocation to maximize performance.*

*Keywords : Employee Performance; Workload; Competence; Work Environment*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dideskripsikan sebagai komponen penting pada manajemen organisasi yang berperan vital guna mencapai tujuan perusahaan. Tidak adanya SDM yang handal dan berkembang dengan baik, suatu organisasi akan kesulitan menggapai tujuannya dengan tepat dan optimal. Ketika potensi SDM dapat dioptimalkan maka kontribusi

pegawai dapat diimplementasikan secara nyata dalam bentuk kinerja yang unggul, yang pada akhirnya membawa keberhasilan bagi organisasi.

Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil peranan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait administrasi kependudukan. Pegawai harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan berguna sebagai faktor terpenting didalam penentuan kesuksesan dan kemajuan organisasi untuk meraih hasil yang optimal. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang diraih oleh seorang karyawan, dinilai dari hal kualitas dan kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Tobing & Zamora dalam Umbroh et al., 2022).

Sejumlah faktor yang punya peranan untuk memengaruhi kinerja pegawai diantaranya beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Salah satu faktor tersebut adalah beban kerja, yang menurut Gibson dalam Keban et al. (2023), diartikan sebagai kondisi ketika seseorang harus menyelesaikan terlalu banyak tugas atau memiliki waktu yang terbatas untuk menuntaskan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi dalam jangka panjang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

Selain beban kerja, kompetensi merupakan faktor utama yang tak terpisahkan dari peningkatan kinerja pegawai. Arman & Tahwin (2025) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi perlu disertai dengan strategi implementasi yang tepat agar berdampak langsung pada kinerja pegawai. Kompetensi harus terus dikembangkan, dengan kompetensi yang terus berkembang mendorong peningkatan kinerja pegawai dan berperan penting dalam kemajuan organisasi.

Lingkungan kerja juga termasuk aspek penting yang mampu memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah peningkatan kondisi kerja, faktor seperti : penerangan, suhu, kelembaban, kebisingan, warna, dan dekorasi dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja (Maisyaroh & Rosyidi, 2024). Faktor-faktor lain, seperti kebersihan tempat kerja dan hubungan positif antar rekan kerja, mampu menumbuhkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masih ditemukan variasi hasil signifikansi dari masing-masing variabel kepada kinerja pegawai. Studi yang dilaksanakan oleh Mirna & Badar (2021) mengungkapkan bahwasanya beban kerja pengaruhnya negatif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini berbeda dengan studi Santoso & Widodo (2022) yang menyimpulkan bahwasanya beban kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, sejumlah studi terdahulu juga mengungkapkan dimana kompetensi dan lingkungan kerja tidak selalu memberi dampak signifikan pada kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil perlu diteliti daripada organisasi lain, karena Disdukcapil memiliki peran strategis dalam pelayanan administrasi kependudukan yang langsung berhubungan dengan masyarakat. Kinerja pegawai Disdukcapil sangat menentukan kualitas layanan publik, berbeda dengan organisasi lain penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai Disdukcapil karena merupakan unit layanan publik yang operasional sehari-harinya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Penelitian ini mengambil objek Disdukcapil Kabupaten Rembang yang berlokasi di Jl. Pemuda No. Km 2.5, Ngotet Kidul, Ngotet, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219.

Dari uraian tersebut, maksud dari studi ini guna menganalisis dampak dari beban kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Rembang. Temuan dalam studi ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan mengenai korelasi pengaruh beban kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi yang berdampak pada kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

*Goal Setting Theory* merupakan bagian penting dari literatur manajemen dan diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978 sebagai bagian dari teori motivasi (Ghozali, 2020). Teori ini menjelaskan hubungan diantara penetapan tujuan dengan kinerja. Inti gagasannya adalah bahwasanya seseorang yang paham secara jelas tujuan yang diharapkan oleh organisasi cenderung lebih menyelaraskan dan menyesuaikan perilaku kerja mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang ditetapkan spesifik dan menantang dapat memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerjanya. Dalam konteks kinerja pegawai, di instansi pemerintah umumnya memiliki tujuan bagaimana agar instansi dapat terus berkembang, sedangkan seorang pegawai memiliki tujuan atau keinginan untuk berkontribusi dalam mengembangkan instansi tempat bekerja dan dapat mencapai kinerja yang baik, keinginan untuk berkontribusi ini biasanya muncul ketika seorang pegawai merasa terlibat, dihargai, dan melihat adanya keselarasan antar tujuan pribadi dan tujuan instansi tempat bekerja.

### **Kinerja**

Kinerja adalah kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan membawa organisasi semakin dekat dengan tujuan yang sudah ditentukan (Sudarmanto et al., 2022). Faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi sangat beragam dan dipengaruhi oleh kondisi individu maupun lingkungan kerja seperti tingkat pengetahuan/keterampilan, suasana dan kondisi tempat kerja serta beban kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut,

organisasi bisa mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung kinerja maksimal bagi pegawai atau karyawannya.

### **Beban Kerja**

Menurut Koesoemowidjojo dalam Putri et al. (2022), beban kerja dipengaruhi dua jenis faktor, yakni internal dan eksternal. Faktor internal merujuk kepada unsur-unsur yang berasal dari dalam individu, seperti usia, kesehatan fisik, motivasi, dan jenis kelamin. Sedangkan, faktor eksternal berasal dari luar diri pekerja, misalnya lingkungan kerja dan sistem organisasi. Beban kerja muncul ketika seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaannya melebihi kemampuannya. Oleh karena itu, makin tingginya beban kerja yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan adanya kinerja pegawai yang menurun, sedangkan beban kerja yang rendah cenderung berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo dalam Kurnia & Andi, (2022) kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan sejumlah tugas pekerjaan secara efektif, didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang memadai, dan diperkuat oleh sikap kerja yang tepat yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. Kompetensi pegawai yang kuat dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila individu memiliki karakteristik yang mencerminkan kinerja optimal. Pegawai dengan tingkat kompetensi tinggi menjadi faktor krusial dalam memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan daya saing organisasi. Oleh karena itu, kemampuan dan kompetensi pegawai perlu terus diperbarui agar mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan membuahkan hasil yang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang ideal merupakan lingkungan yang mampu memberikan kondisi kerja optimal, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai (Madjidu et al., 2022). Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar pada semangat dan produktivitas pegawai, ketika aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja diperhatikan, karyawan akan merasakan lebih dihargai serta termotivasi, yang selanjutnya menumbuhkan kinerja karyawan. Maka dari itu, organisasi atau instansi seharusnya memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat selalu bertumbuh serta tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Fatawa (2020) mengungkap bahwasanya beban kerja muncul ketika suatu organisasi menetapkan target yang terlalu tinggi, sehingga karyawan merasa terbebani oleh tuntutan tugas yang berat. Beban kerja yang berlebih bisa menyebabkan kelelahan fisik serta mental, yang

kemudian akan menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Sementara itu, Bangun, sebagaimana dikutip dalam Keban et al. (2023), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh karyawan berlandaskan kepada standar atau syarat pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja optimal dapat terwujud apabila pegawai bekerja dalam kondisi fisik dan psikologis yang baik. Oleh karena itu, makin tingginya beban kerja yang dihadapi, makin besar pula kemungkinan menurunnya kemampuan pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Studi oleh Mirna dan Badar (2021) mengungkap bahwasanya tingkat beban kerja berbanding terbalik dengan kinerja pegawai, berarti ketika beban kerja rendah, kinerja pegawai cenderung meningkat, sedangkan ketika beban kerja tinggi, kinerja pegawai justru mengalami penurunan. Berlandaskan teori yang sudah dijabarkan, didukung dengan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian yang dilakukan adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

#### **Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai**

Wibowo dalam Kurnia dan Andi (2022) menjelaskan bahwa kompetensi yaitu kemampuan individu ketika menjalankan berbagai tugas pekerjaan berlandaskan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki, disertai dengan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Hasibuan dalam Kurnia dan Andi (2022) mendefinisikan kinerja mengacu pada hasil yang diraih oleh seorang individu ketika memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta penggunaan waktu yang efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien karena memahami tanggung jawabnya serta memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai. Dengan demikian, makin tingginya kompetensi pegawai, maka makin baik juga kinerja yang bisa diraih.

Studi oleh Kurnia dan Andi (2022) menguraikan bahwasanya kompetensi dampaknya positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Berlandaskan teori yang telah dipaparkan serta didukung oleh hasil temuan tersebut, sehingga hipotesis yang diperumuskan pada penelitian ini yaitu seperti berikut:

H<sub>2</sub> : Diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang ideal yakni lingkungan yang menyediakan kondisi kerja yang optimal, baik dalam hal fisik ataupun psikologis. Menurut Busro dalam Hakim & Alfiyah (2021), lingkungan kerja yang kondusif bisa memberi dampak positif yang besar, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Kinerja menurut Sudarmanto et al. (2022)

adalah kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan membawa organisasi semakin dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jika suatu memperhatikan lingkungan kerja seorang pegawai, maka akan mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang optimal, sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman lalu akibatnya akan positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pada studi Hakim & Alfiyah (2021) mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja pengaruhnya positif signifikan pada kinerja pegawai. Berlandaskan teori yang telah dijabarkan, didukung dengan penelitian itu maka hipotesis penelitian yang dilakukan yakni :

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini diselenggarakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang, Provinsi Jawa Tengah. Jenis sampel yang dipergunakan yakni sampel jenuh, yakni metode penetapan sampel dimana keseluruhan anggota populasinya menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Oleh karenanya, jumlah responden penelitian ini sebanyak 42 orang. Adapun variabel independen (bebas) yang dipergunakan meliputi beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sugiyono (2019) mengatakan variabel independen sebagai aspek yang jadi penyebab terdapatnya perubahan atau munculnya variabel dependen. Sementara variabel dependen, yaitu kinerja, yang mana sebagai aspek yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas tersebut.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, sedangkan teknik ukur yang digunakan untuk pemilihan jawaban, peneliti menggunakan skala sikap yaitu *skala likert*, jenis datanya menggunakan data subjek dan sumber datanya merupakan data primer. Penelitian ini menggunakan uji instrumen dengan tujuan memastikan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrument penelitian bersifat valid dan reliabel, sehingga hasil penelitian juga dapat dipercaya. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu regresi linear berganda, yang berfungsi dalam mengevaluasi sejauh apa variabel independen memengaruhi variabel dependennya. Selanjutnya, dilakukanlah pula uji parsial (uji t) yang berguna menentukan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu pada variabel dependen.

### **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Sugiyono (2019) menjabarkan uji validitas yakni sebuah pengukuran yang menghasilkan tingkat valid ataupun sahnya sebuah instrumen. Dari hasil pengolahan melalui

software SPSS, diperoleh signifikansi (Sig.) untuk seluruh item pada variabel yang diteliti adalah  $< 0,05$ .

#### 1. Variabel Beban Kerja (Tabel 2)

Keseluruhan pernyataan pada variabel beban kerja memiliki nilai Sig. tidak melebihi 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan dinilai valid dan pantas dipergunakan di penelitian ini.

#### 2. Variabel Kompetensi (Tabel 3)

Semua item pada variabel kompetensi dinyatakan valid sebab nilai Sig. dibawah 0.05.

#### 3. Variabel Lingkungan Kerja (Tabel 4)

Keseluruhan item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja valid dikarenakan nilai Sig. dibawah 0.05.

#### 4. Variabel Kinerja (Tabel 5)

Semua item juga dinyatakan valid, dengan nilai Sig. berkisar antara 0.000 hingga 0.010.

#### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) mendeskripsikan uji reliabilitas sebagai ukuran yang memperlihatkan tingkat kehandalan ataupun keterpercayaan sebuah instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukurannya bersifat konsisten dan stabil, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji *statistics Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2020).

1. Variabel Beban Kerja; 0.873
2. Variabel Kompetensi; 0.895
3. Variabel Lingkungan Kerja; 0.869
4. Variabel Kinerja; 0.926

Berdasarkan standar yang digunakan, keseluruhan item bernilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.70 memperlihatkan bahwasanya keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel dan layak dipergunakan.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda diperlihatkan di Tabel 7, berlandaskan tabel tersebut, model persamaan regresi:

$$K = -0.642 - 0.319BK + 1.457KO + 0.295LK$$

Dimana:

- K = Kinerja
- BK = Beban Kerja
- KO = Kompetensi
- LK = Lingkungan Kerja

### **Intepretasi Koefisien**

1. Nilai konstanta yaitu -0,642 mengartikan bahwasanya bila variabel beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja dinyatakan tetap ataupun tak menghadapi perubahan, sehingga nilai kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Rembang yakni -0,642.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja yaitu -0,319 dengan tingkat signifikannya  $0,013 < 0,05$  menandakan bahwasanya beban kerja pengaruhnya negatif dan signifikan pada kinerja pegawai. Diartikan, makin besarnya beban kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerjanya cenderung menurun.
3. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi yaitu 1,457 dengan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$  menandakan terdapatnya dampak positif dan signifikan diantara kompetensi dan kinerja pegawai. Diartikan bahwasanya meningkatnya kompetensi pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu 0,295 dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwasanya lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain, makin baiknya dan kondusifnya lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### **Uji Determinasi**

Berdasarkan Tabel 8, nilai R-Square sebesar 0,633 memperlihatkan bahwasanya 63,3% variasi kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Rembang dijelaskan oleh beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Dengan sisa sebanyak 36,7%, disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tak diteliti di penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilaksanakan guna mengevaluasi kebenaran dugaan yang dibuat dalam penelitian

#### **1. Hipotesis 1**

Beban Kerja pengaruhnya negatif dan signifikan pada Kinerja Pegawai → diterima, karena nilai signifikansinya  $0.013 < 0.05$ .

#### **2. Hipotesis 2**

Kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai → diterima, karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ .

#### **3. Hipotesis 3**

Lingkungan Kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai → diterima, karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ .

### **Diskusi**

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan mengungkapkan bahwasanya beban kerja pengaruhnya negatif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perihal ini mengartikan bahwasanya makin tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai, karenanya kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Kondisi tersebut dapat terjadi karena tingginya beban kerja yang bisa menyebabkan tekanan psikologis, kelelahan serta berkurangnya fokus ketika menuntaskan pekerjaan.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan mengungkapkan bahwasanya kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perihal ini mengartikan bahwasanya makin tingginya tingkat kompetensi seorang pegawai, makin optimalnya juga kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja menjadi faktor penting yang mendukung pegawai ketika menuntaskan tugas secara cepat dan maksimal.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil temuan mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Perihal ini mengartikan bahwasanya makin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, makin tingginya juga kinerja yang bisa dihasilkan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, serta didukung oleh hubungan antarpegawai yang harmonis, mampu meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menghasilkan bahwasanya beban kerja pengaruhnya negatif dan signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan kompetensi dengan lingkungan kerja pengaruhnya positif signifikan pada kinerja pegawai. Penemuan ini menggambarkan bahwasanya meningkatnya beban kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, sedangkan penurunan beban kerja justru dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi dapat mengelola beban kerja pegawai secara optimal, peningkatan kompetensi secara berkelanjutan serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peran organisasi dalam menjaga keseimbangan beban kerja agar pegawai tidak merasakan adanya tekanan yang berlebihan. Selain itu, instansi perlu berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui diklat (pendidikan dan pelatihan), serta memperhatikan elemen fisik dan sosial dari lingkungan kerja agar mampu mewujudkan lingkungan yang nyaman dan aman serta kondusif bagi pegawai. Langkah tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

Studi ini masih mempunyai sejumlah keterbatasan, karena objek penelitian hanya berfokus kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang. Karenanya, hasilnya belum dapat digeneralisasi ke instansi atau sektor lainnya. Berlandaskan pada keterbatasan tersebut, disarankan bagi penelitian berikutnya supaya mengembangkan objek penelitian di instansi ataupun daerah lainnya supaya temuannya bisa dibandingkan dan lebih menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A.H.R.D. Tahwin, M., (2025) 'Analisis Kinerja Guru : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 9(2), 1-15.
- Fatawa, W. 2020. "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak" *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)* 7(1): 15-28. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/2717>.
- Ghozali, I.(2020) '*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*', Universitas Diponegoro, Edisi 5, Semarang, Hal: 47-9.
- Hakim., Alfiyah, M. (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap', *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 1-10.
- Imam Ghozali (2020) *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. 1st edn. Semarang: Yoga Pratama.
- Keban, M.E.B. Kurniawan, A.P. & Transilvanus, V.E. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka', *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4), 34-35.
- Kurnia, A. Andi., (2022) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya', *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.42>
- Madjidu, 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>
- Maisyaroh, S. Rosyidi, S. (2024) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 28-33.  
<https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>
- Mirna., Badar, M. (2021) 'Pengaruh Karakteristik Individu dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima', *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2) 1-8.  
<http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>
- Putri, S.D.W. Saroh, S. & Hardati, R.N. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 212-220.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). 'Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta', *Jurnal Ilmiah M-Progress*. 1-12.
- 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.v.19i1.10816>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umboh, I. Dotulong, L.O.H. & Pandowo, M.H.Ch. (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara', *Jurnal EMBA*, 10(2), 848-857.

### TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	57,14%
	Perempuan	18	42,86%
	Total	42	100%
Pendidikan	S2	4	9,52%
	S1	23	54,76%
	SMA	15	35,71%
	Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2 Hasil Uji Validitas (X1)

No	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0.05)	Keterangan
1	Saya sering kewalahan dengan jumlah tugas yang diberikan	0.000		
2	Tuntutan kerja yang tinggi membuat saya sulit berkonsentrasi	0.000		
3	Tuntutan pekerjaan yang saya emban ringan	0.000		
4	Saya sering kali kesulitan mengatur waktu antara tugas utama dan tugas tambahan yang diberikan	0.000	< 0.05	Valid
5	Saya sering kali terburu-buru menyelesaikan tugas karena banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas	0.000		
6	Saya sering kesulitan mencapai target karena volume pekerjaan yang banyak	0.000		
7	Target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan membuat saya merasa stres dan kelelahan	0.004		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 3 Hasil Uji Validitas (X2)

No	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0.05)	Keterangan
1	Saya mampu menyampaikan informasi mengenai prosedur data kependudukan secara akurat	0.000		
2	Saya mampu menjawab pertanyaan masyarakat dengan bahasa yang mudah dimengerti	0.000	< 0.05	Valid
3	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap masalah terkait administrasi kependudukan	0.000		

4	Saya dapat memberikan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah administrasi kependudukan	0.000
5	Saya tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem/prosedur kerja	0.000
6	Saya secara aktif mencari informasi terbaru yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya	0.000
7	Saya selalu menerapkan peraturan terbaru dalam pekerjaan saya	0.000

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 4 Hasil Uji Validitas (X3)

No	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0.05)	Keterangan
1	Pencapaian di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas pekerjaan dengan nyaman	0.000		
2	Pencapaian di tempat kerja saya cukup mendukung kesehatan mata	0.011		
3	Lingkungan kerja saya cukup tenang untuk menunjang produktivitas	0.001		
4	Suara mesin seperti printer atau AC tidak mengganggu produktivitas saya	0.000		
5	Ruangan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	0.000		
6	Suhu udara di ruangan saya cukup sejuk dan tidak mengganggu konsentrasi kerja saya	0.000	< 0.05	Valid
7	Saya merasa memiliki dukungan dari atasan ketika menghadapi masalah pekerjaan	0.000		
8	Hubungan baik dengan atasan mendukung kinerja saya lebih baik	0.000		
9	Saya merasa tidak diterima dengan baik oleh atasan	0.000		
10	Hubungan baik dengan rekan kerja mendukung saya untuk bekerja lebih baik	0.007		
11	Saya merasa mendapat dukungan psikologis dari rekan kerja ketika mengalami kesulitan	0.001		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Validitas (Y)

No	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0.05)	Keterangan
1	Saya secara konsisten dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan	0.000		
2	Saya telah menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi pada pekerjaan	0.000	< 0.05	Valid
3	Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur yang	0.000		

	berlaku di pekerjaan	
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0.000
5	Saya dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.005
6	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0.000
7	Saya mampu mengoperasikan sistem teknologi informasi dalam layanan administrasi kependudukan dengan baik	0.000
8	Saya selalu mengikuti pelatihan atau pembaruan mengenai regulasi dan teknologi yang baru	0.000
9	Saya bertanggung jawab penuh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	0.000
10	Saya merasa tanggung jawab yang saya emban tidak sesuai dengan peran dan posisi saya di organisasi	0.028
11	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat	0.000

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standart (> 0.70)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.873		
Kompetensi (X2)	0.895	> 0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.869		
Kinerja Pegawai (Y)	0.926		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 7 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.642	6.618		-0.097	0.923
Beban Kerja	-0.319	0.122	-0.293	-2.619	0.013
Kompetensi	1.457	0.203	0.804	7.189	0.000
Lingkungan Kerja	0.295	0.074	0.393	3.989	0.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	0.633	0.604	3.106

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompetensi

Sumber: Data SPSS diolah, 2025