

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam penyelenggaraan organisasinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang secara operasional. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan berfungsi sebagai perumusan kebijakan bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil dan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan.

Suatu pelayanan dinilai memuaskan bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Apabila pelanggan tidak puas terhadap suatu pelayanan yang disediakan, maka pelayanan tersebut dapat dipastikan tidak efektif dan efisien, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan memberikan pelayanan salah satunya pembuatan akta kelahiran, pembuatan kartu keluarga, pembuatan kartu tanda penduduk dan lain – lain.

Didalam kinerja pegawai adalah hasil akhirnya suatu aktifitas pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas dari tanggung jawab yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai. Oleh karena itu, diperlukan adanya pegawai – pegawai yang professional dan terampil serta kinerja yang baik dalam memberikan pekerjaan kepada masyarakat.

Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang sasaran penilaian kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Medan.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Perilaku Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan**  
**Sipil Kota Medan 2021**

No	Nama Pegawai	Penilaian perilaku kinerja pegawai						Nilai	Ket
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Kehadiran	Kerja Sama	Kepemimpinan		
1.	Kepala Dinas	86	86	87	85	85	88	86,16	Baik
2.	Sekretaris terdiri dari :								
	a. Kep Sub bagian umum dan Kepegawaian	80	85	83	85	82	86	83,5	Baik
	b. Kep Sub bagian keuangan	80	77	80	84	85	83	81,50	Baik
	c. Kep Sub bagian penyusunan program	80	78	82	85	83	80	81,33	Baik
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri dari								
	a. Kep Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	70	73	80	75	70	75	73,83	Cukup
	b. Kep Seksi Identitas Penduduk	76	75	71	72	70	70	72,33	Cukup
	c. Kep Seksi Pindah Datang Penduduk	89	85	80	82	82	87	84,17	Baik
	d. Kep Seksi Pendataan Penduduk	89	82	82	82	86	87	84,67	Baik
4.	Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil terdiri dari :								
	a. Kep Bidang Pelayanan Pencatatan Penduduk	87	80	86	87	87	75	83,66	Baik
	b. Kep Seksi kelahiran	83	70	78	75	80	84	78,33	Baik

	c. Kep Seksi perkawinan dan perceraian	80	85	80	75	78	83	80,17	Baik
	d. Kep Seksi perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian	80	87	87	88	85	80	84,5	Baik
5.	Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan terdiri dari :								
	a. Kep Seksi Sistem Informasi Kependudukan	75	76	65	73	75	65	71,5	Cukup
	b. Kep Seksi Pengelolaan dan Penyajian data	85	86	84	89	89	89	80,16	Baik
	c. Kep Seksi Tata Kelola dan Sumber daya Manusia	88	88	87	88	86	80	86,17	Baik
6.	Bidang Pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan terdiri dari :								
	a. Kep Seksi Kerjasama	78	80	75	80	85	87	80,83	Baik
	b. Kep Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	85	87	80	80	82	90	84,00	Baik
	c. Kep Seksi Inovasi Pelayanan	78	80	80	78	80	85	80,17	Baik
7.	Staf terdiri dari :								
	a. Staf pengadministrasian persurataan / umum	72	73	70	70	70	75	71,67	Cukup
	b. Staf	70	80	85	80	75	75	77,50	Baik

	Kepengawaian								
	c. Staf pengadministrasian keuangan	87	80	86	87	87	85	85,33	Baik
	d. Staf penyusunan program anggaran dan pelaporan	72	75	80	78	75	70	75,00	Cukup
	e. Staf penyusunan laporan kebijakan	80	85	83	87	85	80	83,33	Baik
	f. Staf penyusunan bahan informasi	73	75	78	70	75	80	75,17	Cukup
	g. Staf pengelolaan data	70	78	75	82	78	88	78,50	Baik
	h. Staf penyusunan rencana kegiatan dan anggaran.	86	82	80	85	87	83	83,83	Baik

	Kepengawaian								
	c. Staf pengadministrasian keuangan	87	80	86	87	87	85	85,33	Baik
	d. Staf penyusunan program anggaran dan pelaporan	72	75	80	78	75	70	75,00	Cukup
	e. Staf penyusunan laporan kebijakan	80	85	83	87	85	80	83,33	Baik
	f. Staf penyusunan bahan informasi	73	75	78	70	75	80	75,17	Cukup
	g. Staf pengelolaan data	70	78	75	82	78	88	78,50	Baik
	h. Staf penyusunan rencana kegiatan dan anggaran.	86	82	80	85	87	83	83,83	Baik

(Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan)

Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan cara menggabungkan SKP perilaku kerja dengan bobot 70% dari nilai SKP dan 30% dari nilai perilaku kerja. Penilaian SKP membandingkan antar kinerja yang dicapai dan target yang ditentukan sedangkan penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan sesuai kriteria yang ditentukan.

Dari Hasil diatas terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja maka diperoleh:

**Tabel 1.2**

**Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kinerja Pegawai Dinas  
Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Medan**

No	Nama Pegawai	Nilai SKP		Nilai Perilaku		Kinerja	Keterangan
		Nilai	Bobot	Nilai	Bobot		
1	Kepala Dinas	100	70	86,16	25,85	95,85	Baik
2	Sekretaris terdiri dari :						
	a. Kep Sub bagian umum dan Kepegawaian	86,05	60,23	83,5	25,05	85,28	Baik
	b. Kep Sub bagian keuangan	88,67	62,06	81,50	24,45	86,51	Baik
	c. Kep Sub bagian penyusunan program	86,05	60,23	81,33	24,4	85	Baik
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk terdiri dari						
	a. Kep Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	60	42	73,83	22,15	64	Kurang
	b. Kep Seksi Identitas Penduduk	70,15	49,105	72,33	21,70	70,80	Cukup

	c. Kep Seksi Pindah Datang Penduduk	103,3	72,31	84,17	25,25	97,56	Baik
	d. Kep.Seksi Pendataan Penduduk	60	42	83,66	25,098	67,10	Kurang
4.	Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil terdiri dari :						
	a. Kep Bidang Pelayanan Pencatatan Penduduk	85,22	59,65	83,66	25,10	84,75	Baik
	b. Kep Seksi kelahiran	73,44	51,4	78,33	23,50	74,90	Cukup
	c. Kep Seksi perkawinan dan perceraian	84,09	58,863	80,17	24,05	82,91	Baik
	d. Kep Seksi perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian	79,66	47,79	84,5	25,35	73,14	Cukup
5.	Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan terdiri dari :						
	a. Kep Seksi Sistem Informasi Kependudukan	83,20	58,24	87,33	26,20	84,44	Baik
	b. Kep Seksi Pengelolaan dan Penyajian data	78,66	47,19	87,00	26,10	73,29	Cukup
	c. Kep Seksi Tata Kelola dan Sumber daya Manusia	85,61	51,36	86,17	25,85	77,21	Cukup
6.	Bidang Pemanfaatan data dan Inovasi Pelayanan terdiri dari :						
	a. Kep Seksi Kerjasama	87,00	60,90	80,83	24,25	85,15	Baik
	b. Kep Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	84,09	50,45	84,00	25,20	75,65	Cukup
	c. Kep Seksi Inovasi Pelayanan	85,75	60,02	80,17	24,05	84,07	Baik
7.	Staf terdiri dari :						

a. Staf pengadministrasian persurataan / umum	84,32	59,02	71,67	21,50	80,52	Baik
b. Staf kepengawain	84,26	58,98	77,5	23,25	82,23	Baik
c. Staf pengadministrasian keuangan	82,45	57,71	85,33	25,60	83,31	Baik
d. Staf penyusunan program anggaran dan pelaporan	82,45	57,71	75,00	22,50	80,21	Baik
e. Staf penyusunan laporan kebijakan	86,61	51,96	83,33	25,00	76,96	Cukup
f. Staf penyusunan bahan informasi	83,71	58,59	75,17	22,55	81,14	Baik
g. Staf pengolahan data	85,61	51,36	78,50	23,55	74,91	Cukup
h. Staf penyusunan rencana kegiatan dan anggaran.	78,00	46,80	83,83	25,15	71,95	Cukup

Dari hasil table 1.1 dan table 1.2 atas terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja, masih terdapat penilaian yang berada dalam kategori kurang dan cukup seperti bidang pelayanan pendaftaran, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan staf. Dengan demikian penelitian merasa tertarik untuk melihat penilaian yang masih dalam kategori tersebut. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Menurut Wibowo (2016:272) “Kemampuan kerja (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Kemampuan aparatur sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kepuasan pelanggan akan dapat diraih semaksimal mungkin apabila

didukung dengan kemampuan aparatur yang bagus agar menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan atau masyarakat maka instansi harus mengupayakan agar aparatur memiliki kemampuan kerja yang bagus dan sesuai dengan bidangnya masing – masing sehingga memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat dan bisa mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang ditemukan berbagai permasalahan mengenai Kemampuan Kerja Pegawai belum merata yang terkait dengan kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan sosial. Di dalam kemampuan teknis seperti penguasaan terhadap peralatan kerja, dan sistem komputer, beberapa pegawai masih belum mahir dalam mengoperasikan sistem komputer. Kemampuan konseptual seperti memahami kebijakan organisasi dan memahami target organisasi. Sebagian pegawai masih belum memahami target dalam organisasi. Kemampuan Sosial seperti mampu bekerja sama dengan konflik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Beberapa pegawai belum mampu mengendalikan kemampuan untuk bekerja dalam tim di lingkungan pekerjaan.

Selain kemampuan kerja pegawai faktor lain menjadi kendala adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti adanya benda – benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai



Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membahas yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peneliti memilih Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan sebagai objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi mahasiswa penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan ilmu pemahaman mengenai pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi mengenai pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah ragam penelitian di bidang manajemen.

3. Bagi penelitian selanjutnya sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang tentang pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

4. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kemampuan kerja, kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kemampuan Kerja**

Menurut Wibowo (2016:272) Kemampuan kerja (*ability*) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

Menurut Sutrisno (2017) Kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Menurut Menurut Hasibuan (2017: 94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan kerja dapat mendukung pekerja untuk mendapatkan lebih banyak prestasi, tanggung jawab, dan kompetensi.

Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung atau tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan

pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### **2.1.2 Faktor – Faktor Kemampuan Kerja**

Menurut Stephen P Robbins (2015:35-38) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

#### **1. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah menggunakan tes IQ. Ada tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kecerdasan numerik adalah kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat
- b. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan antar kata
- c. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan menganalisa suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- e. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumentasi

f. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.

g. Daya ingat adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Ada Sembilan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan, koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina.

a. Kekuatan dinamis adalah kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang – ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan tubuh adalah kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot – otot tubuh.

c. Kekuatan statis adalah kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d. Kekuatan yaitu kekuatan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

e. Keluwesan extent adalah kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f. Keluwesan dinamis adalah kemampuan melakukan gerakan cepat.

g. Koordinasi tubuh adalah kemampuan mengkoordinasikan tindakan – tindakan serentak dari bagian – bagian tubuh yang berlainan.

h. Keseimbangan adalah kemampuan mempertahankan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan dalam bekerja.

i. Stamina adalah kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu.

### 2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat dilihat dari beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut (Robbins & Timoty, 2012) adalah sebagai berikut:

a. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan Kerja Pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Masa Kerja

Masa Kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai, yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat di lihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2015:144) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Kaswan (2017:568) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri seperti kebersihan, musik dan sebagainya.

Berdasarkan dari teori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan

aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu lingkungan kerja memang berperan penting dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan.

### **2.2.1 Pembagian Lingkungan Kerja**

Menurut Saefulah (2010:60) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain).

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan rekan kerja bawahan.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sudaryo (2018:51) yang menjadi indikator dari lingkungan kerja terdiri atas:

#### **1. Suasana Kerja**

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

#### **2. Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

### 3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **2.2.3 Faktor – faktor Lingkungan Kerja**

Faktor – faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut Sedarmayanti (2010: 28-35) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

#### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar. Jika temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.



#### 4. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

#### 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran Mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

#### 7. Bau – bauan di tempat kerja

Adanya bau – bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau – bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang – kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### **2.3. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Kinerja Pegawai diatur dalam sistem manajemen kinerja pegawai yang merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kerja, penilaian kerja dan sistem informasi kerja. Kinerja seorang pegawai hal yang bersifat individual, karena kemampuan setiap individu berbeda – beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pegawai menginginkan kinerjanya baik bahkan mampu melebihi harapan organisasi atau perusahaan kepadanya.

Menurut Wibowo (2017:2) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien, dan kriteria lain dari efektivitas. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa, Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **2.3.1 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2016:10) penilaian kinerja pegawai memiliki tujuan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengertian antara pegawai tentang kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaannya dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal - hal yang perlu diubah.

### **2.3.2 Indikator – indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016:208) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain.

6. Tanggung Jawab

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi – kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstren). Faktor Kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi.

Menurut Kasmir (2018:189-192) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian  
Kemampuan dan Keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja  
Rancangan Pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda - beda
5. Motivasi Kerja pekerjaan  
Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan berbeda-beda.
6. Budaya Organisasi  
Budaya Organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.
7. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
8. Gaya Kepemimpinan  
Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

#### 10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan Kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai bahan pedoman dan referensi dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian terdahulu dengan menggunakan variable penelitian yang dilakukan oleh penulis.

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1.	Julita By Paruru, dkk (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO.
2.	Prabadwipa Meidianwar, dkk (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur	Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Kalimantan Timur.
3.	Kevin C. Tangkawarouw, dkk (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah	Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Wenang Indah. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Wenang Indah. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.
4.	Maychel B. A. Wuwungan, dkk (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka paradigma penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas – tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kemampuan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kemampuan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, hasil pengujian kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Menurut Wibowo (2016:272) Kemampuan kerja (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.



## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Menurut Afandi (2018:66) mengemukakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik, sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari uraian di atas dapat di duga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika hubungan lingkungan kerja di tingkatkan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

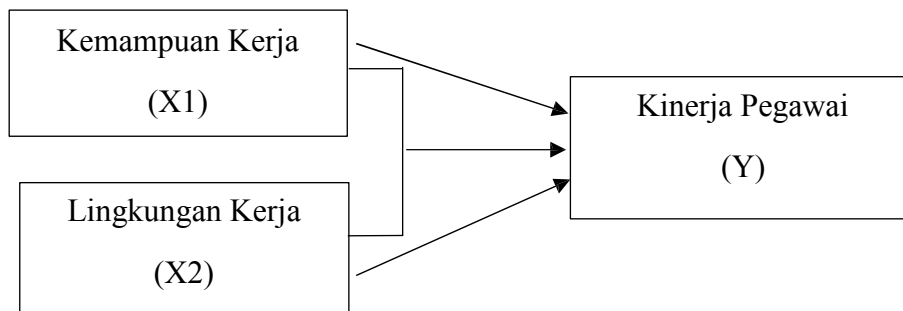
## **3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun nonfisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan terlaksananya kemampuan kerja dengan baik maka pegawai akan terus berpacu untuk meningkatkan kinerja. Kinerja Pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien, dan kriteria lain dari efektivitas. Kinerja Pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan lingkungan kerja. Pegawai yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pencapaian kualitas pelayanan yang baik.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan maka diajukan hipotesis yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel independen adalah kemampuan kerja (X1) serta lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependent adalah kinerja pegawai (Y). Adapun gambar dari pengaruh hubungan ketiga variabel dapat dilihat melalui gambar berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020:134) “Hipotesis Penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir serta menjadi jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## **BAB III**

### **MEDOTE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat instrument untuk mengukurnya. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik atau tampilan lain.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Jl. Iskandar Muda No.270 Medan Petisah. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi bila diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek. Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 130 orang pegawai PNS. Untuk memperjelas jumlah populasi pegawai tersebut, maka dibuat rincian                    atau                    bagian                    sebagai                    berikut:

**Tabel 3.1**  
**Data Populasi Kepegawaian berdasarkan Pangkat/Golongan**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan**  
**Tahun 2020**

No.	Pangkat/ Golongan	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin		Persentase	
			Laki – laki	Perempuan	Laki – laki	Perempuan
1.	Jumlah Pegawai	130 orang	47 orang	83 orang	36,15%	63,84%
2.	Pangkat/Golongan					
	2.1 Gol I	-	-	-	-	-
	2.2 Gol II	18 Orang	9 Orang	9 Orang	6,92%	6,92%
	2.3 Gol III	102 Orang	14 Orang	88 Orang	10,76%	67,69%
	2.4 Gol IV	8 Orang	2 Orang	6 Orang	1,53%	4,61%

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sesuai dengan teori tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden yang memenuhi kriteria populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (\%)^2}$$

Dimana :

N : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen Kelonggaran Karena Kesalahan Pengambilan Sampel Yang Masih Dapat Ditolerir Sebesar 10%

$$= \frac{130}{1+130 (0,1)^2}$$

$n = 56,52$  Responden menjadi 57 responden

Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel dengan cara memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang digunakan sebanyak 57 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

Didalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

#### **3.4.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat melalui survei lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang original, baik dari individual atau perorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut. Unit sampel dari penelitian diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada tiap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah, struktur organisasi dan uraian tugas organisasi jumlah serta buku - buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

#### **3.5.1 Metode Wawancara**

Menurut Sugiyono (2020:224) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh dua pihak dimana pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan kepada responden dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

#### **3.5.2 Metode Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2020:230) Kuesioner merupakan sebuah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pernyataan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat. Kuesioner penelitian ini diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

### **3.6 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain, atau satu obyek dengan obyek yang lain untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang suatu hal, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2020:95). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independent.

### 3.6.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

### 3.6.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu: Kemampuan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Definisi variable	Indikator variabel	Skala Pengukuran
1.	Kemampuan Kerja (X1)	“Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan” Robbins (2015: 35-37)	1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X2)	“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sedarmayanti (2015:144)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kasmir (2016:182)	1. Kualitas Kerja 2 Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Tanggung Jawab	Likert

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2020:168) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala likert, Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan tertera pada table 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria Untuk Mengukur Jawaban Responden Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	R (Ragu-Ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

*Sumber : Sugiyono (2018:93)*

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2020:52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar- benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid



### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2020: 47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistik cronbach's alpha. Yang dimana apabila variabel dikatakan reliable jika:

- a.  $\alpha > 0.6$  artinya instrument reliable
- b.  $\alpha < 0.6$  artinya instrument tidak reliable

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian terdahulu pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang berbentuk layak. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi dalam penelitian ini adalah:

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2020: 154). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan sebagai berikut:

1. Melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya akan diplotkan sedangkan distribusi normal akan yang berbentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas
  - a. Apabila p-value  $< \alpha$  (0.05) artinya data tidak terdistribusi normal.
  - b. Apabila p-value  $> \alpha$  (0.05) artinya data terdistribusi normal.

### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2020:134). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot, dengan memplotkan nilai prediksi dengan nilai residualnya. Heteroskedastisitas akan muncul jika terdapat pola tertentu antara keduanya, seperti gelombang atau menyempit atau melebar antara keduanya.

### **3.9.3 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2020:103). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0.1$  maka disimpulkan dengan persamaan regresi terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0.1$  maka disimpulkan dengan persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas%

## **3.10 Metode Analisis Data**

### **3.10.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2020:19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

### 3.10.2 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Sugiyono (2016:277)

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X<sub>1</sub> = Pengaruh Kemampuan Kerja

X<sub>2</sub> = Pengaruh Lingkungan Kerja

e = error

### 3.11. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

#### 3.11.1 Uji Parsial (Uji t tes)

Menurut Ghazali (2020:171), digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas terdiri dari Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05

1.Ho:  $\beta_1 < 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

2.Ha:  $\beta_1 > 0$ , artinya secara parsial variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Dasar Pengambilan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen.

### **3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)**

Uji Stastistik F pada dasarnya mengetahui apakah semua variabel independent atau bebas secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji kelayakan model penelitian ini digunakan Uji Anova (ujiF) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai F hitung  $> F_{\text{table}}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama -sama terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung  $< F_{\text{table}}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama -sama terhadap variabel dependen.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur kadar seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018;97). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian - pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 23,0