Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika
Volume x Nomor x 2024
ISSN 3062-9977
DOI: <nomor doi>

Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta

Risa Sabila[1*], Firstianty Wahyuhening Fibriany[2]

[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Dewi Sartika No. 289, Jakarta Timur, Indonesia

e-mail korespondensi: risasabila32@gmail.com

Submit: 00-00-2025 | Revisi : 00-00-2025 | Terima : 00-00-2025 | Terbit online: 00-00-2025

Abstrak - Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta adalah lembaga pemerintahan yang bertugas melaksanakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pengelolaan kebersihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara keterampilan kerja dan lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 53 pegawai menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji T pada variabel keterampilan kerja yaitu nilai t_{hitung} (7.662) > t_{tabel} (2.008) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hasil uji T pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu nilai t_{hitung} (2.360) > t_{tabel} (2.008) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hasil uji F menunjukkan f_{hitung} (50.154) > f_{tabel} (3.183) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 menyatakan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,7% dipengaruhi oleh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 33.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract *- The DKI Jakarta Provincial Environmental Service is a government agency tasked with carrying out environmental protection and management and hygiene management. This study aims to determine and analyze the influence between work skills and the work environment at the DKI Jakarta Provincial Environmental Service. The research method used in this research is quantitative research with a sample size of* 53 *employees using the saturated sample method. The data collection techniques used are observation, interviews and questionnaires which are processed using the SPSS version* 27 *application. The results of this study indicate that work skills have a significant effect on employee performance with the T test on the work skills variable, namely the tcount value* (7.662) > t_{table} (2.008*) and a significance value of* 0.000 < 0.05*. The results of the T test on the work environment variable have a significant effect on employee performance, namely the tcount value* (2,360) > t_{table} (2,008) *and a significance value of* 0.000 < 0.05*. The F test results show* f_{count} (50,154) > f_{tabel} (3,183) *and a significance value of* 0.000 < 0.05*, stating that there is a significant influence together between work skills and the work environment on employee performance. The coefficient of determination is* 66.7% *influenced by work skills and work environment on employee performance while the remaining* 33.3% *is influenced by other variables.*

Keywords : Work Skills, Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia sebagai penggerak roda organisasi yang harus dikembangkan dan dikelola dengan baik serta strategis. Untuk mencapai tujuan organisasi demi tercapainya keberhasilan maka organisasi perlu kinerja pegawai. Kinerja adalah perilaku aktual dari setiap orang berdasarkan prestasi kinerja setiap pegawai dalam kaitannya dengan perannya di dalam organisasi (Putra et al., 2022). Menurut (Fauzi, 2020) kinerja atau *performance* adalah prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan, pengetahuan, bagi pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan dan attitude pada setiap melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja yang diambil dari (Afandi, 2018) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yaitu, hasil kerja, pengetahuan, ketelitian, kecekatan mental, sikap kerja, dan disiplin waktu.

Copyright (c) 2024 Nama Penulis
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan eksistensinya bergantung pada kemampuan setiap pegawai dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, seorang pegawai membutuhkan keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas atau pekerjaan dengan baik. Keterampilan ini harus sesuai dengan prosedur kerja, memungkinkan pegawai memenuhi harapan organisasi, dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Lengkong et al., 2019).

Keterampilan kerja adalah faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Keterampilan memungkinkan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan mudah dan tanpa ada kesalahan. Menurut (Suhartini, 2019) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut (Kawalo et al., 2022) "keterampilan adalah kecakapan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan. Indikator keterampilan yaitu kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kepercayaan diri, mengetahui tugas yang harus dikerjakan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, dan komitmen. Indikator-indikator tersebut merupakan gabungan dari beberapa ahli yaitu (Kawalo et al., 2022) dan (Rohim & Irayanti, 2022).

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja sangat penting untuk kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melakukan tugas seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja dapat memadai atau tidak. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai nyaman saat bekerja agar menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Setiap pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dengan difasilitasi ruang kerja yang bersih, bebas dari aroma tidak sedap dan suara yang mengganggu konsentrasi pegawai, serta dilengkapi dengan semua peralatan kantor yang diperlukan. Pegawai akan merasa termotivasi untuk menjalankan tugasnya ketika berada dalam lingkungan yang aman dan nyaman. Indikator yang digunakan unruk mengukur lingkungan kerja yang diambil dari (Budiasa, 2021) dan (Daspar & Restiani, 2022) yaitu, suasana kerja, fasilitas kerja, ruang kerja yang tepat, dan hubungan dengan rekan kerja.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta adalah lembaga pemerintahan yang menangani di bidang lingkungan hidup dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah yang bertugas melaksanakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pengelolaan kebersihan. Didasarkan pada kebijakan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Tujuannya adalah menjadikan jakarta kota yang bersih sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan agar tercapainya visi dan misi organisasi secara optimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi, ditemukan permasalahan mengenai keterampilan kerja yaitu pegawai yang kurang cekatan dalam melaksanakan tugas sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya pemahaman mengenai prosedur pelaksanaan kerja menjadi penyebab tingginya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kemudian, permasalahan lingkungan kerja yang kurang memadai juga menjadi faktor penghambat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja terkait sarana dan prasarana seperti peralatan kantor dan perlengkapan kerja yang masih berbeda antara peralatan yang sudah usang dengan peralatan yang baru. Penataan ruang kerja yang tidak terorganisir dengan baik banyak barang yang tidak ditempatkan pada tempatnya, serta jaringan internet wifi yang terkadang mengalami gangguan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan terkendalanya pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain Penelitian

Desain yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, metode ini menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan, kemudian data dianalisis secara kuantitatif statistik bertujuan untuk menguji setiap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2022).

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang dengan karakteristik atau kuantitas tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu pada keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu 53 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengujian ini sampel yang didapatkan dengan teknik *nonprobability sampling* menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik dimana penentuan sampel bila setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian kali ini adalah 53 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didapat dari beberapa kegiatan yang dimulai dari observasi, wawancara, dan kuesioner (angket). Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran yang akurat mengenai suatu peristiwa atau kejadian guna menjawab pertanyaan penelitian. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan pengamatan secara langsung untuk melihat kondisi lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. wawancara secara langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan tentang terkait keterampilan kerja dan lingkungan. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung menggunakan kertas. Dalam penelitian ini kuesioner diisi oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

2.4. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau data dari sumber lain terkumpul (Sugiyono, 2022). pengolahan dan analisis data kuesioner dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas mengukur apakah setiap pertanyaan dalam penelitian adalah valid atau tidak valid (Darma, 2021). Dalam menentukan suatu pertanyaan item valid atau tidak valid dapat dilihat dengan membandingkan nilai r tabel dan taraf signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid. Jumlah sampel (n=53) dan taraf signifikan (α = 0,05), maka df = 53-2 = 51 dan nilai rtabel = 0.270.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keterampilan Kerja (X_1)	X_1.1	0.699	0.270	Valid
	X_1.2	0.679	0.270	Valid
	X_1.3	0.787	0.270	Valid
	X_1.4	0.738	0.270	Valid
	X_1.5	0.685	0.270	Valid
	X_1.6	0.708	0.270	Valid
	X_1.7	0.357	0.270	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X_2.1	0.789	0.270	Valid
	X_2.2	0.733	0.270	Valid
	X_2.3	0.791	0.270	Valid
	X_2.4	0.731	0.270	Valid
	X_2.5	0.625	0.270	Valid
	X_2.6	0.650	0.270	Valid
	X_2.7	0.627	0.270	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.770	0.270	Valid
	Y2	0.716	0.270	Valid
	Y3	0.788	0.270	Valid
	Y4	0.582	0.270	Valid
	Y5	0.599	0.270	Valid
	Y6	0.811	0.270	Valid
	Y7	0.599	0.270	Valid
	Y8	0.776	0.270	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hasil pengujian pada variabel keterampilan kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hiung} > r_{tabel}$, sehingga berdasarkan pengujian validitas menunjukkan bahwa pada seluruh item pernyataan adalah valid. Terbukti dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu (0.270).

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan yang digunakan. Data dapat dikatakan reliabel jika melebihi standar dari nilai *Cronbach's Alpha* 0.60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka instrumen dikatakan reliabel. Sebailknya, Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Keterampilan Kerja (X_1)	0.768	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.833	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.849	0.60	Reliabel

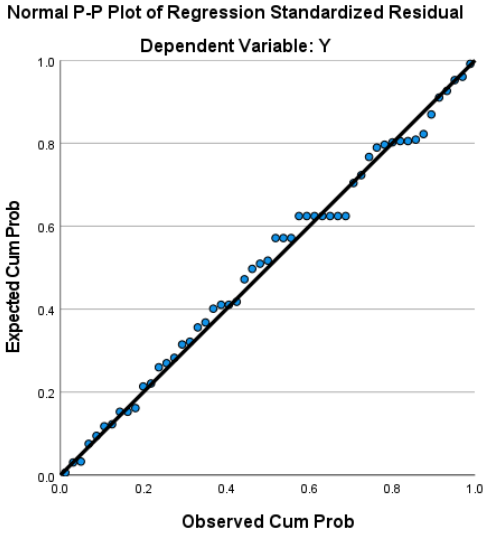
Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa standar nilai *Croncbach's Alpha* > 0.60 pada masing-masing variabel. Hal ini dapat terlihat dari nilai *Croncbach's Alpha* pada variabel keterampilan kerja sebesar 0.768 > 0.60, lingkungan kerja sebesar 0.832, dan kinerja sebesar 0.849. Dengan demikian, pada setiap item pernyataan dikatakan reliabel karena data yang diperoleh konsisten sehingga dapat dipercaya untuk mengukur suatu data primer dapat dipercaya.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memeriksa apakah model regresi, variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak berdistribusi normal, maka keakuratan hasil uji statistik akan berkurang (Indri & Putra, 2022). Jika pada kurva *normal probability* titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Gambar 1. Uji Normalitas Kurva Normal P

Gambar 1, menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam kurva normal p-plot berdistribusi secara normal, karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tidak menceng ke kanan atau ke kiri.

Uji normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan taraf signifikan (α = 0,05). Untuk mengetahui data berdistribusi normal dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0.05. Jika nilai *Asymp. Sig* lebih besar maka model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48114931
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.063
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa pada uji *Kolmogorov-Smirnov* data yang diperoleh, menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 > 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi syarat uji asumsi klasik untuk membuktikan kebenaran hipotesis.

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan *tolerance* dengan angka 10% dan nilai VIF dengan angka 10. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

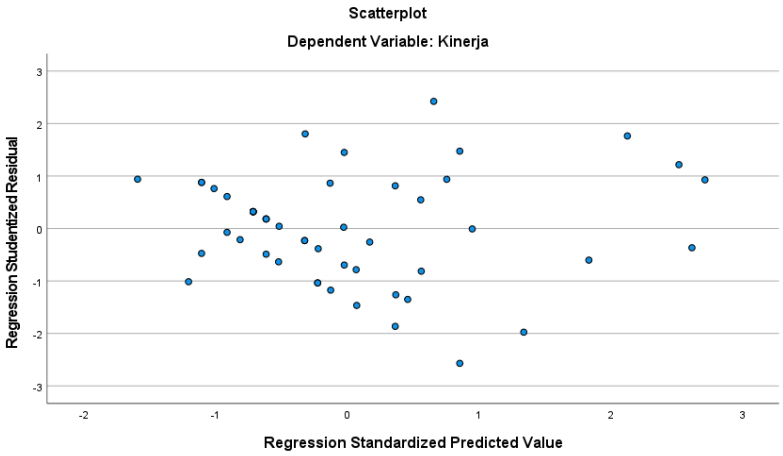
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.932	2.350		.822	.415		
	Keterampilan Kerja	.821	.107	.698	7.662	.000	.801	1.248
	Lingkungan Kerja	.207	.088	.215	2.360	.022	.801	1.248

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja bebas dari gejala multikolinearitas. Dimana pada variabel keterampilan kerja nilai *tolerance* diatas 0.10 sebesar 0.801 dan nilai VIF di bawah 10 sebesar 1.248. Pada variabel lingkungan kerja nilai *tolerance* diatas 0.10 sebesar 0.801 dan nilai VIF di bawah 10 sebesar 1.248.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui apakah ada atau tidak heteroskedastisitas, dengan melihat pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SPRESID dan ZPRED yang diketahui dari sumbu Y.



Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2, terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara acak disekitar nol. . Hal ini dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara acak disekitar nol, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu keterampilan kerja dan lingkungan kerja.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel (t_{tabel}). Jika hasil dari nilai statistik t > t_{tabel}, maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen yaitu keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	0.822	2.008	0.415
Keterampilan Kerja (X_1)	7.662	2.008	0.000
Lingkungan Kerja (X_2)	2.360	2.008	0.022

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

a. Variabel keterampilan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung adalah 7.662 dan signifikan 0.000, dengan nilai t_{tabel} adalah 2.008, maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai thitung 7.662 > 2.008, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
b. variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung adalah 2.360 dan signifikansi 0.022, dengan nilai t_{tabel} adalah 2.008, maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai thitung 2.360 > 2.008, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.4.2. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu keterampilan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan (α = 0.05) dan derajat kebebasan df = (n-k-1) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel (Sahir, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.903	2	114.452	50.164	.000[b]
	Residual	114.078	50	2.282		
	Total	342.981	52			

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 50.154, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf 0.05 atau 5% dengan df = (53-2-1) = 50 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.183. karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 50.154 > 3.183 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu keterampilan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018). Jika nilai R^2 mendekati angka satu, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794[a]	.630	.623	1.577

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 7, dari hasil uji koefisien determinasi variabel keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.630 atau KP = 0.630 × 100% = 63.0%. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh keterampilan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 63.0%.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526[a]	.277	.263	2.205

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 8, dari hasil uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.277 atau KP = 0.277 × 100% = 27.7%. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 27.7%.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817[a]	.667	.654	1.510

Sumber: Pengolahan SPSS versi 27, 2024

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.654 atau KP = 0.654 × 100% = 65.4%. Nilai tersebut berarti bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel keterampilan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 100% - 65.4% = 34.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) membuktian bahwa variabel keterampilan kerja memperoleh nilai t_{hitung} 7.662 > t_{tabel} 2.008 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. sehingga nilai tersebut menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya keterampilan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta.

Hal ini menandakan bahwa penerapan keterampilan kerja yang sudah diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan dengan terus diasah dan dilatih akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan tentu berpengaruh pada pengembangan karir pegawai. Dibuktikan dengan adanya pelatihan yang diberikan secara rutin setiap tahunnya kepada para pegawai dengan paling sedikit dua puluh (20) jam pelajaran. Selain pelatihan, pegawai juga harus mengikuti program pengembangan kompetensi seperti seminar, workshop, konferensi, dan studi banding. Oleh karena itu, upaya tersebut berdampak positif pada pengembangan keterampilan pegawai secara keseluruhan yang memungkinkan pegawai melakukan tugas dengan lebih baik di bidang masing-masing.

3.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh hasil nilai t_{hitung} 2.360 > t_{tabel} 2.008 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga nilai tersebut menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. hal ini dikarenakan pegawai merasa nyaman saat bekerja sehingga kinerja menjadi dapat meningkat. Bentuk lingkungan kerja tersebut meliputi suasana kerja yang positif, fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang tepat, dan hubungan antar rekan kerja harmonis. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif pada kinerja pegawai dalam bekerja.

3.5.3. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) membuktian bahwa variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau 50.154 > 3.183 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga nilai tersebut menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya keterampilan kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. Hasil tersebut membuktikan bahwa faktor keterampilan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dengan nilai t_{hitung} 7.662 > t_{tabel} 2.008 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dengan nilai t_{hitung} 2.360 > t_{tabel} 2.008 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.183. karena nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau 50.154 > 3.183.

Referensi

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Jawa Barat: Guepedia.

Daspar, & Restiani, L. (2022). Analysis of Effect on the Working Environment, Work Motivation, and Discipline on Performance Employees of PT. Seimitsu Indonesia. *Manajemen Bisnis*, *12*(01), 31–44. https://doi.org/10.22219/mb.v12i01.15889

Fauzi, A. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press. Diambil dari https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135.

Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Juenal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 01–17.

Kawalo, L. G. B., Winerungan, R. R., & Suot, H. L. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen & Kewirausahaan*, *3*(1), 39–50.

Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *7*(1), 281–290.

Putra, I. W. D. E., Sunjana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Puri Pangan Sejati. *Jurnal EMAS*, *3*(2774–3020), 77–88.

Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *5*(1), 1–8. https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.958

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhartini, Y. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*, *12*(2), 660–673.