

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan suatu organisasi atau instansi. Setiap Organisasi atau Instansi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu Organisasi dengan manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas Organisasi

tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam Instansi, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, tergantung bagaimana suatu Organisasi atau Instansi memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai kinerjanya secara optimal.

Dinas Kebudayaan Kota Medan adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan Tugas, Dinas Kebudayaan Kota Medan menyelenggarakan fungsi Perumusan kebijakan urusan pemerintahan Bidang Kebudayaan, Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan Bidang Kebudayaan, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan Bidang Kebudayaan, Pelaksanaan administratif Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya, Pelaksanaan tugas pembantuan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan Fungsinya.

Permasalahan yang terjadi di Dinas Kebudayaan Kota Medan seperti kurang pengawasan terhadap ke disiplin kehadiran pegawai, pegawai hanya datang untuk melakukan pengambilan absen di pagi hari pada jam 07:30 WIB setelah itu ada sebagian pegawai yang pulang sehingga apabila ada masyarakat yang akan melakukan pelayanan pada Dinas Kebudayaan Kota Medan tidak bisa melakukan pelayanan karena tidak adanya pegawai yang melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan, sehingga pelayanan yang ada pada Dinas Kebudayaan Kota Medan tidak berjalan

dengan baik. Pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan instansi (perusahaan) dari seorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Suatu instansi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dan periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui kompetensi. Kompetensi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan pegawai, dengan adanya kompetensi yang memadai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati sebelumnya dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses

produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, kita dapat melihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan menunjukkan penurunan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan yang lebih baik lagi dengan mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang lebih berkompeten dalam menjalankan tanggung jawab serta memiliki kinerja pegawai yang lebih baik setiap tahunnya sehingga dapat meningkatkan prestasi yang lebih sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan agar tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini terlebih dahulu masalah tersebut diidentifikasi melalui pengamatan-pengamatan yang penulis lakukan terhadap objek penelitian. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi pegawai yang diimplementasikan belum sesuai dengan tugas yang dikerjakan pegawai yang dibutuhkan oleh Dinas Kebudayaan Kota Medan.
2. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di Dinas Kebudayaan Kota Medan.
3. Adanya penurunan kinerja pegawai yang menyebabkan penurunan kualitas sehingga hasil akhir yang kurang memuaskan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis, maka dalam hal ini permasalahan hanya dibatasi pada masalah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan?

3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Dinas Kebudayaan Kota Medan tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk Akademisi, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan kinerja pegawai, serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegra (2014) mengartikan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal serupa dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan

menurut Wibowo (2016) mengartikan Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut:

### **a. Produktifitas**

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktifitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat pekerja dalam seminggu.

### **b. Kualitas**

Kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah di tolak dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti

kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan

Waktu Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya, ukuran dikatakan dengan yang dilakukan.

d. *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran Cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan, misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang. Tingkat Pemanfaatan Sumber Daya Kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Untuk mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

f. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh. Keenam dimensi tersebut dapat dijadikan tolak ukur dalam penelitian tentang kinerja pegawai. Dari beragam pandangan menurut para ahli diatas dapat di interprestasikan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Sedarmayanti (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

a. Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

b. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.

c. Perilaku

Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

d. **Kepemimpinan**

Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

**3. Kriteria Standar Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

a. **Dapat dicapai**

Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan

b. **Ekonomis**

Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup

c. **Dapat diterapkan**

Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

d. **Konsisten**

Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.

e. **Menyeluruh**

Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan

f. **Dapat dimengerti**

Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

- g. Dapat diukur  
Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi
- h. Stabil  
Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i. Dapat diadaptasi  
Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- j. Legitimasi  
Secara resmi disetujui
- k. Seimbang  
Diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
- l. Fokus pada pelanggan  
Harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya dan kepuasan pelanggan.

#### **4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- b. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Yani (2012) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau pegawai langsung.

- b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

- c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

- d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- e. Kompetensi dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

f. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan pegawai.

g. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

h. Defisiensi proses penempatan pegawai Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

i. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

j. Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

k. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

l. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi oleh pegawai yang bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menhediakan bantuan.

m. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi pegawai di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan peksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria

n. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

## 5. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Gomes (2010), mengemukakan bahwa :

a. *Quantity of work* (kuantitas bekerja)

- 1) Jumlah kerja yang dilakukan
- 2) Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu

b. *Quality of work* (kualitas kerja)

- 1) Keterampilan dalam melaksanakan tugas
- 2) Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya

c. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja)

- 1) Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
- 2) Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan

- d. *Creativeness* (kreativitas)
  - 1) Keahlian gagasan
  - 2) Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* (kerja sama)
  - 1) Kesiediaan kerja sama dengan atasan
  - 2) Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja
- f. *Depentability* (dapat dipercaya)
  - 1) Kesadaran dalam hal kehadiran
  - 2) Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
- g. *Initiative* (inisiatif)
  - 1) Semangat dalam melaksanakan tugas
  - 2) Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
- h. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
  - 1) Motivasi kerja
  - 2) Integritas pribadi

### **2.1.2. Kompetensi**

#### **1. Pengertian Kompetensi**

Moehariono (2012) mendefinisikan kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kandula (2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Wibowo (2007) menyebutkan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Tujuan Kompetensi**

Moehariono (2012) menjelaskan kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada pegawai dan organisasi. Manfaat-manfaat tersebut, yaitu:

### **a. Pegawai**

Manfaat-manfaat kompetensi bagi pegawai, yaitu:

1. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.

2. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan pegawai yang disusun oleh perusahaan.
3. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir
4. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan pegawai itu sendiri.
5. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, pegawai dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
6. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
7. Meningkatkan keterampilan dan market ability sebagai pegawai.

b. Organisasi

Manfaat-manfaat kompetensi bagi organisasi, yaitu:

1. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.

3. Pendidikan dan kompetensi difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
4. Akses pada pendidikan dan kompetensi yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan kompetensi internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
5. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan kompetensi.
6. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan serta kompetensi akan lebih reliable dan konsisten.
7. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

### **3. Elemen Kompetensi**

Kandula (2012) elemen kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pengetahuan dan keterampilan (*knowledge* dan *skills*) dan kompetensi perilaku/atribut personal (*behavioural competencies/personal attributes*).

#### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan. Contohnya seperti seberapa informative seorang sekretaris mengenai kebijakan organisasi, perpajakan, dan sebagainya.

#### b. Keterampilan (*Skills*)

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan, memengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

c. *Motif (Motives)*

Motif adalah perhatian terus – menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dalam konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal serta memaksimalkan potensi diri secara terus menerus.

d. *Sifat (Traits)*

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri merupakan bentuk perwujudan dari sebuah sifat.

e. *Citra Diri (Self-Image)*

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu.

#### **4. Pengelolaan Kompetensi**

Adapun yang harus dilakukan dalam mengelola kompetensi menurut Moehariono (2012) adalah:

a. Merencanakan kompetensi

Pada tahap ini, organisasi harus berpijak pada visi dan misi instansi yang kemudian diterjemahkan kedalam strategi fungsional yang ada. Maksudnya visi dan misi ini diterjemahkan kedalam strategi pengelolaan SDM-nya yang kemudian diterjemahkan menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi.

b. Pengorganisasian kompetensi

Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokan atas kompetensi tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.

c. Mengembangkan kompetensi

Upaya ini dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap kompetensi yang saat ini telah dimiliki oleh SDM yang ada, kemudian dibandingkan dengan pemetaan kompetensi yang telah dibuat sehingga dapat diketahui kesenjangan/ketidakseimbangan antara kompetensi yang seharusnya dimiliki dengan yang diharapkan. Berangkat dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan berbagai upaya pembangunan dan pengembangan kompetensi SDM sehingga peta kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.

d. Melakukan evaluasi terhadap kompetensi yang sudah dibangun dan dikembangkan untuk mengetahui sejauh mana upaya yang telah dilakukan telah mencapai peta kompetensi yang telah disusun. Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang

ada, sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompetensi maupun program pembangunan kompetensinya.

## **5. Indikator Kompetensi**

Spencer (2012) mengemukakan terdapat tiga indikator kompetensi, yaitu kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja. Ketiga indikator tersebut dijabarkan oleh para ahli secara lebih jelas, yaitu sebagai berikut:

### **a. Kemampuan**

kemampuan adalah karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### **b. Pengetahuan**

Pengetahuan adalah semakin tinggi pendidikan seseorang, maka makin mudah orang tersebut menerima informasi. Pengetahuan mempunyai 6 tingkatan yaitu:

1. Tahu, diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
2. Memahami, diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
3. Aplikasi, diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari kepada situasi atau kondisi real sebenarnya.

4. Analisis, adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih didalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya dengan satu sama lain.
5. Sintesis, yaitu menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian didalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
6. Evaluasi, yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap materi atau objek.

c. Sikap

Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayati Rahmawanti (2014) definisi 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.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## **2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

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

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk pegawai.

- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan

## 3. Syarat-Syarat Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Syarat-syarat lingkungan kerja yang kondusif secara terinci menurut Anoraga (2010) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
  - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para pegawai, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga pegawai leluasa bekerja.
  - b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti” peralatan kerja yang cukup memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan sebagainya.

- c. Letak gedung dan tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

2. Lingkungan kerja yang menyangkut psikis

- a. Adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan antara pegawai.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara pegawai dengan pegawai yang setingkat).
- c. Adanya perasaan puas dikalangan para pegawai. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila pegawai merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, apabila instansi menghendak setiap pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Alex (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik bersifat nyata, berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja.

#### a. Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jika seseorang yang ada di sekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2011), menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan. Menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan tugas khusus tetapi

ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap pegawai wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat meeka bekerja.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah bekerja.

d. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti. Menurut Sedarmayanti (2011), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisasi sulit dicapai.

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa di bayang bayang oleh rasa takut tidak aman. Hal ini secara psikologis akan mengganggu mental dan menghambat konsentrasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, apabila organisasi dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan bekerja akan timbul. Keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

f. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan mempengaruhi terhadap konsentrasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

g. Tata ruang

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik bersifat tidak nyata, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) 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 bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Sedarmayanti (2011) yang kemudian dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik antara pegawai dengan pemimpin, maupun antara pegawai dengan pegawai merupakan faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adanya ketegangan yang muncul dalam organisasi, akan menurunkan motivasi kerja seorang pegawai, sehingga kinerjanya tidak optimal. Untuk itu, tugas seorang pemimpin adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara para pegawai, misalnya dengan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul diantara para pegawai, melakukan rekreasi bersama dan lain-lain.

b. Kesempatan untuk maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap organisasi. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian atas kinerjanya. Apabila pegawai diberikan kesempatan untuk maju, mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pekerjanya, sehingga mereka akan menunjukkan kinerja yang optimal.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja pegawai selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan, memperoleh perlakuan yang adil dan sebagainya. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi

keamanan tersebut setiap pegawai akan memperoleh ketenangan dalam bekerja, yang berpengaruh terhadap kinerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Erick. (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Semangat Baru Jaya	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa bilamana lingkungan kerja ditambah, maka kinerja pegawai akan meningkat. 2. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan berkembangnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan penambahan lingkungan kerja dan berkembangnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai
2	Djuremi dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Umami Kaltsum (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Maria (2014)	Pengaruh kompetensi dilihat dari tingkat pengetahuan,	Dari analisis statistik bahwa kualitas layanan yang terdiri pengetahuan, keterampilan, dan sikap, secara

		keterampilan, dan sikap terhadap kinerja Pustakawan Universitas Hasanuddin	bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin
5	Ansori dkk (2015)	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.	Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo
6	Selvia Nanta Maharani (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Nadia Catalina (2015)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada rumah makan mie khangen Depok	Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan mie khangen Depok
9	Melanie Yusuf (2019)	Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pramusaji di restoran the luxton hotel Bandung	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pramusaji di restoran the luxton hotel Bandung
10	Reinhard Efraim Murbijanto, (2013)	Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi

### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

#### 1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi yang baik dalam instansi dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Kompetensi merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Jika kompetensi di Dinas Kebudayaan Kota Medan baik/tinggi, yang ditunjukkan dengan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.

## 2. Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan dapat terwujud apabila pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama bekerja dan sebagai acuan dalam bersikap dan bertanggung jawab kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam instansi.

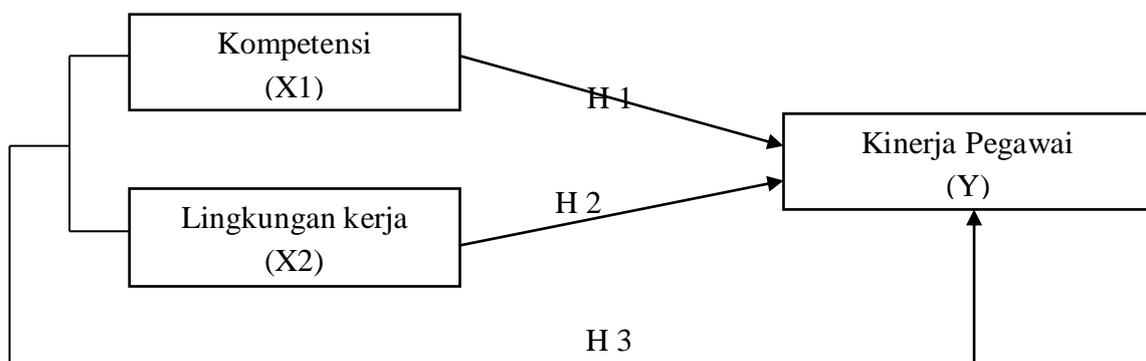
Jika lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan Kota Medan baik/tinggi yang ditunjukkan dari segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

## 3. Kompetensi dan Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni kompetensi dan lingkungan kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang

tinggi pula, dan pegawai yang memiliki komiteen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi. Kompetensi dan lingkungan kerja sangat diperlukan di Dinas Kebudayaan Kota Medan agar dapat melaksanakan program program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.