

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor publik. Salah satu aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Penelitian oleh (Anjani, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja di instansi pemerintah.

Selain kompetensi, fasilitas kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. (Moenir, 2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian oleh (Rangkuti et al., 2021) menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat

meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa perhatian terhadap aspek fasilitas kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, terdapat beberapa masalah yang dihadapi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pertama, ada ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dan bidang tugas yang diberikan, yang menyebabkan pegawai kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, tata letak ruang kerja yang kurang efisien juga menjadi masalah, di mana banyak pegawai terpaksa bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman akibat keterbatasan ruang, yang dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas.

Ketiga, tata letak meja pegawai yang berdekatan disebabkan oleh keterbatasan ruang kerja dapat memengaruhi fokus dan produktivitas pegawai. Keempat, fasilitas ruang tunggu untuk tamu yang tidak memadai, dengan jumlah kursi yang terbatas, menyebabkan beberapa tamu menunggu sambil berdiri di luar. Ruang tunggu untuk tamu yang kurang memadai juga menciptakan kesan negatif bagi pengunjung. Kelima, masih ada pegawai yang datang terlambat dan menghabiskan waktu untuk bersantai selama jam kerja.

Kinerja pegawai adalah elemen penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (Kasmir, 2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ukuran dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Kinerja yang baik mencakup tidak hanya hasil kerja yang berkualitas tetapi juga efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. (Lumanauw, 2022) menemukan bahwa pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. penelitian oleh (Putri et al., 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber-sumber yang relevan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan fasilitas kerja yang tersedia adalah dua faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan, (Suban et al., 2020) menemukan bahwa kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Selain itu, memperbaiki fasilitas kerja juga harus menjadi fokus utama agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi saat bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara serta organisasi lain dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Dengan perbaikan di bidang kompetensi dan fasilitas kerja, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat dan memberikan dampak positif bagi pelayanan publik yang lebih baik.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan penulis menemukan beberapa permasalahan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

- a. Adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai.
- b. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang atau jabatan yang diberikan.
- c. Tata letak meja pegawai yang berdekatan disebabkan oleh keterbatasan ruang kerja.
- d. Fasilitas ruang tunggu untuk tamu tidak memadai, dengan jumlah kursi yang terbatas, sehingga beberapa tamu menunggu sambil berdiri di luar.
- e. Masih ada pegawai yang kurang disiplin, seperti datang terlambat saat jam kerja dan menghabiskan waktu untuk bersantai di saat bekerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, yaitu Kompetensi dan Fasilitas Kerja.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam merumuskan strategi peningkatan kompetensi pegawai melalui program pelatihan serta peningkatan fasilitas kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompetensi

2.1.1. Pengertian kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung sikap kerja dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat mencerminkan perilakunya (Sanjaya, 2015). Menurut (Parmin, 2017), Kompetensi adalah kapabilitas seseorang untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang sesuai tanggung jawabnya.

Adapun menurut (Dessler, 2017) kompetensi adalah karakteristik diri sendiri yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik diri seseorang yang dituntut dapat bertanggungjawab menyelesaikan perkerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang diri sendiri dan terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Perilaku tersebut sudah melekat pada kepribadian seseorang.

b. Keterampilan atau keahlian

Keterampilan atau keahlian dalam kompetensi memegang peran yang penting di dalam sebuah perusahaan. seseorang dapat melakukannya dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Dengan pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal baru yang dapat dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki seseorang.

d. Karakteristik pribadi

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Dengan karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan ataupun menghambat terbentuknya kompetensi tergantung sifat diri seseorang.

e. Motivasi

Motivasi seseorang berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Memberikan dorongan dan apresiasi kepada karyawan dapat memberikan pengaruh yang

positif. Dengan adanya motivasi yang positif karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan memberikan manfaat dalam suatu bidang.

f. Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang. Seperti ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugas, kurang percaya diri terhadap sesuatu, dan cenderung membatasi motivasi. Dengan demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang akan terjadi. Disimpulkan bahwa kemampuan intelektual mengacu bagaimana cara seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.1.3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Sedarmayanti, 2016), Kompetensi memiliki karakteristik antara lain yaitu :

- a. *Motives* yaitu sesuatu yang secara konsisten difikirkan oleh seseorang sehingga ia dapat melakukan tindakan ataupun tujuan tertentu.

- b. *Traits* yaitu watak yang mempengaruhi individu merespon berbagai informasi, situasi dan berperilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang di tunjukkan melalui kepercayaan diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan
- c. *Self Consept* yaitu sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang individu. Sikap dan nilai dapat diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge* yaitu informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skills* yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.4. Indikator Kompetensi

Menurut (Sutrisno, 2016) kompetensi memiliki beberapa indikator, sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) merujuk pada pemahaman seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Contohnya, seseorang dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk menyelesaikan masalah jika ia memiliki pengetahuan yang cukup mengenai langkah-langkah berpikir ilmiah.
- b. Pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman berpikir yang dimiliki seseorang seperti dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja.
- c. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

- d. Nilai (*value*) merupakan standar perilaku yang diyakini dan telah menjadi bagian dari diri seseorang secara psikologis, sehingga mempengaruhi semua tindakannya.
- e. Sikap (*attitude*) adalah perilaku yang telah melekat pada diri seseorang. Seperti perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
- f. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas tertentu.

2.2. Fasilitas Kerja

2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik untuk digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Menurut (Asri et al., 2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah dalam bekerja, dan fasilitas juga merupakan alat pendukung

sebagaimana fungsinya, sehingga dapat memiliki jangka waktu yang lama dan memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Anam & Rahardja, 2017). Menurut (Sabri & Susanti, 2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan, fasilitas kerja adalah peralatan yang mempermudah dan memperlancar proses kerja, serta memiliki masa pakai yang lama dan manfaat jangka panjang. Semakin baik fasilitas yang diberikan kepada karyawan, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja mereka di perusahaan.

2.2.2. Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut (Moenir, 2016) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Proses implementasi pekerjaan dipercepat, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas barang maupun jasa.
- c. Mutu barang yang lebih terjamin.
- d. Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar telah terjamin.
- e. Mempermudah dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan sehingga dapat menurunkan emosional mereka.

2.2.3. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Menurut (Lupiyoadi, 2016) jenis- jenis fasilitas kerja antara lain yaitu :

- a. Mesin dan peralatannya merupakan keseluruhan peralatan yang dapat digunakan mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lain-lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas pendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya), peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, peralatan yang dianggap sebagai alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah adalah aset yang terhampar luas yang digunakan di tempat bangunan, ataupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan adalah fasilitas pendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

2.2.4. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator-indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016) yaitu :

a. Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

- 1) Alat Kerja Operasional
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja

b. Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan pekerjaan ini adalah :

- 1) Gedung
- 2) Ruang kerja
- 3) Penerangan yang cukup
- 4) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja.
- 5) Alat komunikasi dan kendaraan dinas.
- 6) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan (kipas atau air conditioning/AC), dan lainnya.

c. Fasilitas sosial atau bantu

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, yaitu mess atau asrama, rumah dinas, dan kendaraan dinas.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

(Kasmir, 2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang telah diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Mangkunegara dalam (Bintoro, 2017), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. (Kaswan, 2017) kinerja pegawai yaitu mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas, menyimpulkan bahwa kinerja yaitu prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan periode waktu tertentu.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016) yaitu :

- a. Kemahiran atau kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

- b. Pengetahuan, pegawai yang memahami pengetahuan tentang tugasnya akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan kerja yaitu konsep yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengelola, mengatur, dan memimpin bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
- e. Budaya organisasi meliputi kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan. Mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta wajib dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan.
- f. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dalam sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

2.3.3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Bandari, 2016) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas kerja pegawai, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambar dan dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas

yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi dan juga hasil kerja yang diberikan dalam organisasi.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kinerja pegawai meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap kantor. Diukur dari

persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan perusahaan serta tanggung jawab dan loyalitas pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan beberapa referensi yang dapat mendukung penelitian ini untuk dapat ditindak lanjuti. Kemudian dari referensi yang penulis temukan, terdapat titik persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

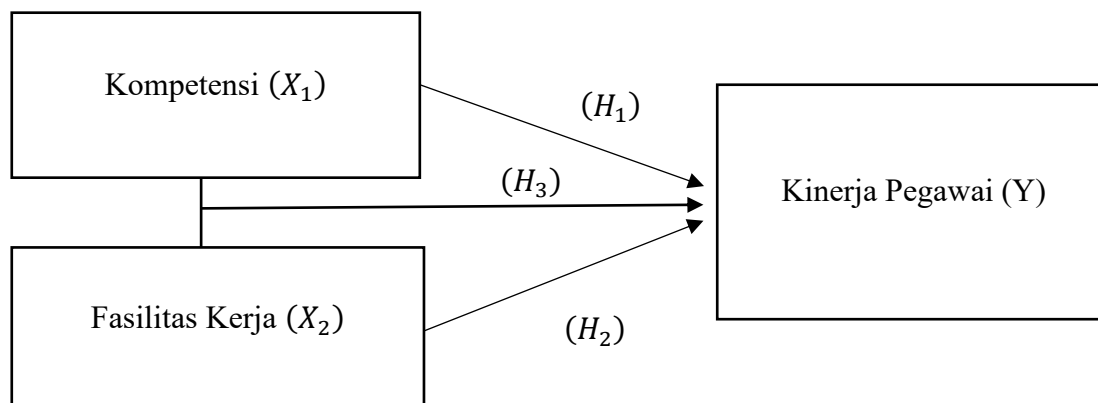
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Hasil	Hasil Penelitian
1	(Suban et al., 2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.	-Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema -Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema -Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema.
2	(Anjani, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja - Motivasi memiliki pengaruh yang

			signifikan terhadap kinerja
3	(Lumanauw, 2022)	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya	<p>-Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya</p> <p>- Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya</p> <p>- Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.</p>
4	(Rangkuti et al., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Beadan Cukai Sumatera Utara	<p>-Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>-Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>-Fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Beadan Cukai Sumatera Utara</p>
5	(Putri et al., 2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja	-Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja

		Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya	Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai -Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai -Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6	(Firman et al., 2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.	-Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai, tidak Terdapat pengaruh secara signifikan antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima -Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima -Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh secara simultan antara Fasilitas dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

			Perpustakaan Daerah (DPAD) Kota Bima.
--	--	--	---------------------------------------

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> = Pengaruh secara parsial

—————> = Pengaruh secara simultan

(X_1) = Kompetensi

(X_2) = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

(H_1) = Hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

(H_2) = Hipotesis pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai

(H_3) = Hipotesis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.6. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan satu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.