

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan dapat terbentuk karena dalam organisasi ada sebuah tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalamnya. SDM mencakup individu-individu yang bekerja dalam organisasi, yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah mengubah cara organisasi beroperasi, sehingga menuntut adanya adaptasi dalam pengelolaan SDM. Menurut laporan dari World Economic Forum, keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja terus berkembang, dan organisasi harus mampu mengembangkan kompetensi pegawainya agar tetap relevan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya penting, tetapi juga menjadi suatu keharusan bagi keberlangsungan organisasi karena persaingan yang semakin ketat dan kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan merupakan indikator utama keberhasilan individu serta organisasi tersebut. Dessler (2017) menegaskan bahwa kinerja pegawai tergantung pada beberapa faktor, termasuk pelatihan, manajemen sumber daya manusia, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Arifin, Suryani, dan Wahyuni (2018) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Sitanggang (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memfasilitasi peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai bukan hanya hasil dari kemampuan individu saja, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor eksternal seperti kompetensi dan lingkungan kerja.

Paragraf sebelumnya telah menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan mereka. Suhartono dan Sudahlan (2023) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di berbagai sektor. Dalam penelitian lain, Ramadhanu (2023) menggarisbawahi pentingnya kompetensi dan disiplin kerja dalam menentukan kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Selaras dengan itu, Suwardi (2023) menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dalam

konteks bisnis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan individu, sikap kerja, dukungan manajemen, serta lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi.

Berbagai kajian ilmiah telah dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang menjadi fokus utama penelitian ini. Penelitian oleh Arifin, Suryani, dan Wahyuni (2018) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu faktor penentu kinerja. Selanjutnya, Dessler (2017) dalam karyanya tentang manajemen sumber daya manusia, menguraikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi produktivitas pegawai. Penelitian lain oleh Donni (2017) juga senada, di mana ia mengintegrasikan teori dan praktik dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia, menyoroti peran kompetensi dalam pembentukan kinerja pegawai yang optimal. Diantaranya, Dolly Sitanggang (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Huseno (2016) lebih fokus pada pengukuran kinerja pegawai dengan metode analisis multivariat, membuka ruang diskusi lebih lanjut mengenai variabel yang berkontribusi dalam kinerja. Oleh karena itu, meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji aspek yang relevan, penelitian ini akan memperluas pemahaman dengan fokus pada sinergi antar kompetensi dan lingkungan kerja dalam konteks yang lebih spesifik dan terukur.

Melanjutkan dari berbagai studi yang telah disebutkan, analisis yang lebih mendalam menjadi penting untuk menggali bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sinergis terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian dari Kasmir (2016) memperkaya diskursus dengan membahas praktik manajemen sumber daya manusia yang efisien dalam meningkatkan kinerja individu. Sementara itu, Suhartono dan Sudahlan (2023) secara spesifik meneliti pengaruh lingkungan kerja dalam sektor tertentu dan menemukan hubungan korelasi yang signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan Sugiyono (2017) yang menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengukur dampak variabel-variabel ini. Sutrisno (2016) memberikan tinjauan literatur yang lebih ekstensif tentang bagaimana kompetensi yang diintegrasikan dengan dukungan manajemen menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian terkini oleh Suwardi (2023) juga memvalidasi bahwa kombinasi antara kompetensi dan lingkungan kerja berdampak langsung pada kinerja pegawai, terutama dalam konteks kompetitif. Dengan mencermati berbagai perbedaan dalam penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang lebih terukur dan spesifik antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan harapan memberikan kontribusi signifikan terhadap praktik manajemen yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang lebih terukur dan spesifik antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan harapan memberikan kontribusi signifikan terhadap praktik manajemen yang ada. Kompetensi, sebagai salah satu variabel utama, mencakup pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai yang berperan penting dalam menentukan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas mereka, yang tentunya sangat berpengaruh pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja, sebagai variabel lain yang tidak kalah penting, mencakup semua aspek fisik dan psikologis dari tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai, mulai dari kondisi fisik seperti penerangan dan kebisingan, hingga aspek sosial seperti dukungan dari rekan kerja dan manajemen. Dalam konteks kompetitif saat ini, kemampuan untuk mengintegrasikan kompetensi dengan lingkungan kerja yang kondusif dipandang sebagai strategi kunci untuk mengoptimalkan potensi pegawai dan meningkatkan daya saing organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai studi yang telah diulas sebelumnya. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak hanya kompetensi individu yang harus ditingkatkan, tetapi juga, lingkungan kerja yang mendukung harus diciptakan agar sinergi dari kedua elemen ini dapat benar-benar mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan. Pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penciptaan lingkungan kerja yang positif tidak hanya akan memengaruhi produktivitas tetapi juga kepuasan, loyalitas, dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Melalui penggabungan antara peningkatan kapasitas karyawan dan perbaikan kondisi kerja, penelitian ini berupaya memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan aplikatif mengenai bagaimana interaksi dinamis antara kompetensi dan lingkungan kerja dapat mendorong pencapaian target kinerja yang diinginkan.

Sinergi antara pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penciptaan lingkungan kerja yang positif memang diharapkan mampu mendorong pencapaian target kinerja yang diinginkan, namun sejauh mana variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai masih menjadi pertanyaan yang menuntut penggalian lebih lanjut. Dalam survei dan studi empiris sebelumnya, kompetensi yang tinggi sering dikaitkan dengan peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas secara lebih efisien, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai. Namun, tingkat signifikansi pengaruh dari kedua variabel ini tidak seragam dalam berbagai konteks organisasi, sehingga membuka kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang turut berperan. Selain itu, interaksi antara kompetensi dan lingkungan kerja yang menciptakan efek sinergis berpotensi memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan efek masing-masing variabel secara terpisah. Dalam hal ini, pendekatan holistik yang mempertimbangkan variabel-variabel moderator seperti budaya organisasi dan kebijakan manajemen menjadi penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan. Lebih jauh lagi, peluang positif untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai melalui strategi ini tampak menjanjikan, tetapi juga harus diwaspadai adanya dampak negatif, seperti ketidakpuasan jika ekspektasi yang terbentuk tidak sesuai dengan implementasi di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk mengukur dan memetakan tingkat pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara lebih rinci dan kontekstual, agar dapat memberikan rekomendasi yang relevan dan aplikatif bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang optimal.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII adalah satuan kerja di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di provinsi Aceh, yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Tugas pokok LLDikti adalah melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya. Untuk dapat melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang kompeten di bidangnya agar dapat memberikan kinerja yang baik. Selain peningkatan kompeten pegawai, lembaga juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya karena lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang atau jabatan pegawai sehingga sedikit banyaknya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai di bidang pekerjaannya kurang baik. Adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai, ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan kurang

baik. Kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja masih belum maksimal dan lingkungan kerja yang kurang disiplin atau kurang kondusif karena masih ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja.

Tabel 1.1
Laporan Layanan LLDikti Wilayah XIII, Aceh

| No | Nama Pelapor | Deskripsi Laporan | Isi Laporan |
|----|-------------------------|--|--|
| 1 | Universitas Gajah Putih | Merasa diperlakukan tidak adil oleh LLDikti XIII Aceh | LLDikti XIII tidak mengundang pimpinan UGP pada sosialisasi kebijakan kemendikbud dan penandatanganan mou dengan serambi Indonesia pada tanggal 9 Januari 2024 di LLDikti XIII, Aceh . Lewat surat nomor 0038/kl.02.00/2024 tanggal 4 Januari 2024. LLDikti mengundang seluruh PTS pada acara tersebut kecuali UGP satu-satunya yang tidak diundang. |
| 2 | Kenal Official | Permohonan menyediakan sekolah pascasarjana psikologi dan bimbingan konseling di provinsi Aceh | Menuju Indonesia emas 2045, membutuhkan banyak sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya. Banyak sumber daya manusia yang berkualitas di Aceh, tapi Ketidaksesuaian lembaga atau instansi pendukung, salah satunya ada pada bidang psikologi dan bimbingan konseling. |
| 3 | Jaya Putra | Sengketa yayasan | Pelanggaran statuta yang dilakukan oleh pengurus yayasan menyebabkan terjadi kisruh karena melakukan pelanggaran statuta di UGP (Universitas Gajah Putih) yang dilakukan sekelompok dosen dan pengurus yayasan UGP. Menyebabkan terganggunya proses pendidikan, atas pelanggaran |

| | | | |
|---|-------------|----------------------------------|--|
| | | | statuta yang dilakukan oleh pengurus yayasan ini seharusnya pemerintah daerah kabupaten Aceh Tengah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Aceh Tengah menjadi penengah atau sebagai penyelesaian atas kisruhnya perguruan tinggi yang dimaksud. |
| 4 | Akbar Ismed | Keluhan layanan perguruan tinggi | Saya merupakan mahasiswa lanjutan dari D-3 unsyiah dan melanjutkan ke Universitas Muhammadiyah Aceh, tahun 2012, dan pada tahun 2014 saya mengambil nonaktif karena bekerja di luar kota, namun saya mengejar di tahun 2019 untuk penyelesaian, skripsi saya telah di acc dosen pembimbing 1 tanggal 11 september 2019 namun untuk dosen pembimbing 2 tidak meng acc, sehingga saya tidak bisa mengikuti sidang, namun ada anjuran saya membayar sidang, dan sat saya ingin melanjutkan kembali di bulan april 2020 nama saya sudah tidak terdaftar, padahal saya tinggal selangkah lagi menuju sarjana, apakah ini bisa ditoleransikan? |

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat terkait dengan masalah layanan LLDikti Wilayah XIII yang terjadi akibat layanan pegawai yang kurang memuaskan dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana kompetensi

dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat pemahaman mengenai efektivitas strategi pengembangan kompetensi dan penataan lingkungan kerja yang optimal. Pentingnya penelitian ini terletak pada upaya untuk menjawab pertanyaan mendasar tentang sejauh mana kedua variabel ini dapat dimaksimalkan untuk mencapai peningkatan kinerja terutama dalam institusi pendidikan tinggi, yang mana seringkali menghadapi tantangan tersendiri dalam pengelolaan pegawai. Selain itu, urgensinya juga dikaitkan dengan kebutuhan instansi untuk beradaptasi dalam era perubahan yang cepat dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Dalam konteks lembaga layanan pendidikan tinggi, sinergi antara kompetensi dan suasana kerja yang kondusif tidak hanya diharapkan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai saja tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif berkelanjutan. Lebih lanjut, penemuan dari penelitian ini berpotensi memberikan rekomendasi aplikatif yang bermanfaat bagi penentu kebijakan di berbagai tingkat manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pendekatan yang integratif. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pada pentingnya integrasi antara pengembangan kapasitas individu dan perbaikan kondisi kerja sebagai strategi unggul dalam peningkatan kinerja yang berkelanjutan, sekaligus menjawab berbagai tantangan yang dihadapi oleh lembaga layanan pendidikan tinggi dalam konteks yang dinamis dan kompetitif.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh, yang dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat perannya yang krusial dalam pengembangan pendidikan tinggi di wilayah tersebut dan sebagai representasi dari dinamika lembaga layanan pendidikan tinggi di Indonesia pada umumnya. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan mendesak untuk memahami bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam konteks yang unik ini. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh, yang relevan dengan analisis mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi berkontribusi pada kinerja. Sampel yang digunakan yaitu 48 pegawai yang berstatus ASN dimana 38 orang adalah PNS dan 10 orang adalah PPPK. Penelitian ini diharapkan dapat menggali *insight* yang lebih substansial tentang bagaimana sinergi antara peningkatan kompetensi dan penataan lingkungan kerja dapat dijalankan secara optimal. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara variabel penelitian, tetapi juga memberikan rekomendasi strategi yang berkelanjutan untuk diterapkan di institusi lain dalam konteks yang sama, sekaligus menjawab tantangan dinamis yang dihadapi lembaga pendidikan tinggi dalam era perubahan yang cepat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan beberapa permasalahan di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh, Yaitu:

- a. Adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang atau jabatan pegawai.
- b. Adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai.
- c. Ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan kurang baik.
- d. Kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja masih belum maksimal.
- e. Lingkungan kerja yang kurang disiplin atau kurang kondusif karena masih ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.

1.5 Manfaat Masalah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Lembaga/ Perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan tambahan bagi lembaga/perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalamnya serta menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan baru lembaga terutama mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Sebagai proses untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang yang diteliti secara teoriti dan menjadi pelajaran untuk menghadapi dunia kerja kedepannya.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang mencakup berbagai aspek mulai dari pengetahuan, keterampilan teknis hingga perilaku yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi bukan hanya tentang seberapa banyak pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga bagaimana seseorang dapat menerapkan pengetahuan itu secara efektif dalam situasi dan pekerjaan yang nyata, bekerja sama dengan orang lain, serta menyikapi tantangan atau perubahan dengan sikap yang tepat.

Kompetensi pegawai adalah sesuatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan

keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi (Suhartono & Sudahlan, 2023).

Menurut Tsauri (2013:251) kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (W Enny, 2019:30).

b. Jenis-Jenis Kompetensi

Perusahaan atau organisasi harus mampu memahami berbagai jenis kompetensi agar dapat memberikan bidang atau jabatan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Berikut jenis-jenis kompetensi antara lain sebagai berikut:

Menurut Kunandar dalam Tsauri (2013:261) kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja 2.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan

c. Faktor- Faktor Kompetensi

Berikut hal yang dapat membentuk kompetensi diantaranya sebagai berikut (Arifin et al., 2018):

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi, fakta, konsep, dan pemahaman yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaan yang dijalani. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, dan sumber informasi lainnya. Dalam konteks kompetensi, pengetahuan meliputi:

- **Pengetahuan Teoritis:** Memahami konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan bidang pekerjaan.

- **Pengetahuan Praktis:** Pemahaman tentang cara menerapkan pengetahuan teoritis dalam situasi nyata di tempat kerja.
- **Pembaruan Pengetahuan:** Kesiapan untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan praktis yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas tertentu dengan baik. Keterampilan ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis:

- **Keterampilan Teknis:** Kemampuan untuk menggunakan alat, perangkat lunak, atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan.
- **Keterampilan Interpersonal:** Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif.
- **Keterampilan Manajerial:** Kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, dan memimpin tim atau proyek.

3. Sikap (*Attitudes*)

Sikap mencakup perilaku, nilai, dan keyakinan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Sikap yang positif dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam bekerja. Beberapa aspek sikap meliputi:

- **Motivasi:** Keinginan untuk mencapai tujuan dan berprestasi dalam pekerjaan.
- **Komitmen:** Kesetiaan dan keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi.
- **Kemandirian:** Kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif.

4. Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang tertentu. Pengalaman dapat mencakup:

- **Pengalaman Langsung:** Melibatkan tugas sehari-hari yang dikerjakan oleh individu.
- **Pengalaman Tidak Langsung:** Menyerap informasi dan keterampilan dari orang lain atau melalui observasi.

5. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang tertentu. Pengalaman dapat mencakup:

- **Pengalaman Langsung:** Melibatkan tugas sehari-hari yang dikerjakan oleh individu.
- **Pengalaman Tidak Langsung:** Menyerap informasi dan keterampilan dari orang lain atau melalui observasi.

Faktor-faktor kompetensi yang dijelaskan di atas saling terkait dan berkontribusi pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas di organisasi.

d. Ruang Lingkup Kompetensi

Menurut Sedarmayanti dalam (W Enny, 2019:33) kompetensi mencakup:

1. Kompetensi Teknis

Pengetahuan dan keahlian, untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.

2. Kompetensi Konseptual

Kemampuan melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan mengubah perspektif.

3. Kompetensi untuk Hidup dalam Kebergantungan Kemampuan

Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Gunawan (2023:20), kompetensi memiliki beberapa indikator, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan dibidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.

- 2) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berfikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
- 4) Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan lainnya.
- 5) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi dan kreativitas).
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan (Dolly .P Sitanggang, 2021).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pegawai. Lingkungan kerja dapat menyangkut kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi kepada pegawai nya guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan mempermudah tujuan dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas nya. Maka sangat penting bagi organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada setiap pegawai nya agar tercipta nya waktu kerja yang efektif dan efisien (Suwardi, 2023).

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dalam organisasi tersebut merasa aman dan nyaman serta mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan secara sehat dan optimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi, faktor, dan elemen yang ada di sekitar individu saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Lingkungan ini mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, tata letak ruang, dan kebersihan, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi faktor sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan dukungan dari atasan, yang berkontribusi terhadap suasana kerja yang positif.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Suwardi (2023) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut W. Enny (2019: 58) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) meliputi berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa indikator utama:

1. Kondisi Fisik Ruang Kerja

Ini mencakup tata letak, kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi di tempat kerja. Lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

2. Fasilitas Pendukung

Fasilitas seperti ruang istirahat, area rekreasi, dan sarana kesehatan yang memadai dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Aksesibilitas fasilitas ini sangat penting untuk mendukung kesehatan mental dan fisik.

3. Budaya Organisasi

Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang ada di dalam organisasi yang memengaruhi interaksi antar karyawan.

4. Interaksi Sosial

Kualitas hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan dapat berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Interaksi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kolaborasi.

5. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan penyakit kerja. Kebijakan keselamatan yang baik dan program kesehatan akan mendukung produktivitas karyawan.

6. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka menjadi indikator penting. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Menurut Rismawati et al., dalam Ramadhanu (2023), kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai yang baik tentu nantinya akan menarik perhatian manager dan akan diberikan bonus terhadap apresiasi pegawai tersebut sehingga nantinya bisa menjadi support bagi karyawan yang lainnya untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Ramadhanu, 2023).

Kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Dessler (2017), Kinerja pegawai merujuk pada kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, dan kondisi kerja.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, seperti efektivitas, efisiensi, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.

b. Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam Gunawan (2023: 30), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Faktor individual, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, percaya diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan manajer sebagai *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan sesama anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang

nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

c. **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Prabu Mangkunegara dalam Suwardi (2023), ukuran-ukuran kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan Kerja, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Kerja sama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Keteguhan, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif, yaitu semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas Pribadi, menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.2 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Septya Yolanda, et al., tahun 2023 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani Fitriani, et al., tahun 2021 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare secara parsial dan simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Neni Sri Wahyuni Nengsi dan Agung Ramadhanu tahun 2023 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang

signifikan kompetensi Pegawai terhadap kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Putri Tenriyola dan Anis Anshari Mas'ud tahun 2023 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartono dan Dahlan Sudahlan tahun 2023 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Kantor Dinas Tata Ruang Dan Bangunan Kabupaten Tangerang” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruslan tahun 2024 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Wilayah Jakarta III” dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan .

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni tahun 2019 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene” dengan hasil

penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer BPD kabupaten Majene.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|--|--|--|
| 1 | Septya Yolanda, dkk (2023) | Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau | Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau |
| 2 | Fitriani Fitriani, dkk (2021) | Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare | Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat daerah Kota Parepare secara parsial dan simultan |
| 3 | Neni Sri Wahyuni Nengsi dan Agung Ramadhanu (2023) | Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda | Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi Pegawai terhadap kinerja Pegawai terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda |
| 4 | Andi Putri Tenriyola dan Anis Anshari Mas'ud (2023) | Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep | Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep |
| 5 | Suhartono dan Dahlan Sudahlan (2023) | Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Kantor Dinas Tata Ruang Dan Bangunan Kabupaten Tangerang | kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai |
| 6 | Ruslan (2024) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Wilayah jakarta III | Lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Wahyuni (2019) | Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene | Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer BPD kabupaten Majene |

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah peta atau rencana penelitian yang memberikan panduan penting untuk mencapai tujuan penelitian dengan efektif. Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terkait.

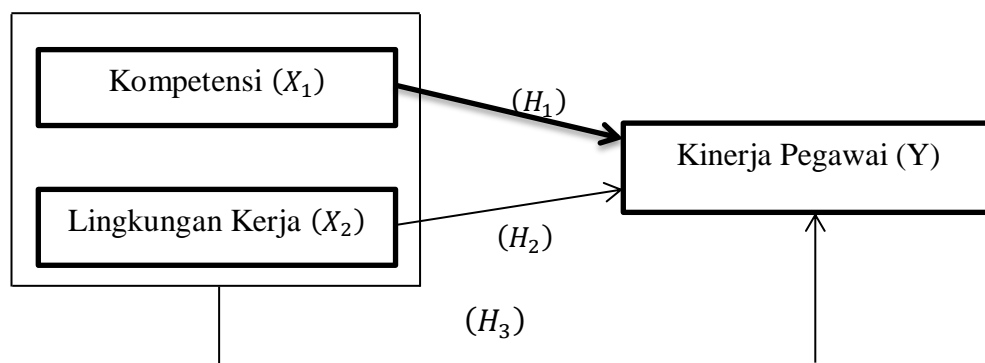
Menurut Pramularso dalam Fitriani, et al., (2021:179) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang didilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Rismawati et al., dalam Ramadhanu (2023:29), kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai yang baik tentu nantinya akan menarik perhatian manager dan akan diberikan bonus terhadap apresiasi pegawai tersebut sehingga

nantinya bisa menjadi support bagi karyawan yang lainnya untuk lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————→ = Pengaruh secara parsial

—————→ = Pengaruh secara simultan

(X₁) = Kompetensi

(X₂) = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

(H₁) = Hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

(H₂) = Hipotesis pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai

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

2.4 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 adalah:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Lembaga layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh
- c. Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XIII, Aceh.