

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini berdasarkan pada referensi Buku dan jurnal ilmiah lainnya. Teori-teori yang akan peneliti bahas berkaitan dengan teori kompetensi, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Berikut penulis akan mengemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan :

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah

ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.”

Menurut M. Manullang (2018) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Sedangkan definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati yaitu :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang maksimal dan bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut George R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*, (perencanaan, Pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan).

Fungsi-fungsi manajemen meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah- langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan.

Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan,

memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

#### **2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen**

Manusia sebagai pelaku manajemen di mana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M yaitu sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi

yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul kerana adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

**2. *Money* (Uang)**

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

**3. *Methods* (Metode)**

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

**4. *Material* (Barang/Perlengkapan)**

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

**5. *Machines* (Mesin)**

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang

akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

#### **6. *Market* (Pasar)**

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarkan hasil-hasil produksi agar sampai ketangan konsumen.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penulis akan mengemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018 ) menyatakan :

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.”

Lalu menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.”

Sedangkan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang mengatur hubungan antar manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018) yaitu:

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh

keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam

mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.2.3 Aktivitas Sumber Daya Manusia**

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2018) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada :

#### **1. Produktivitas**

Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

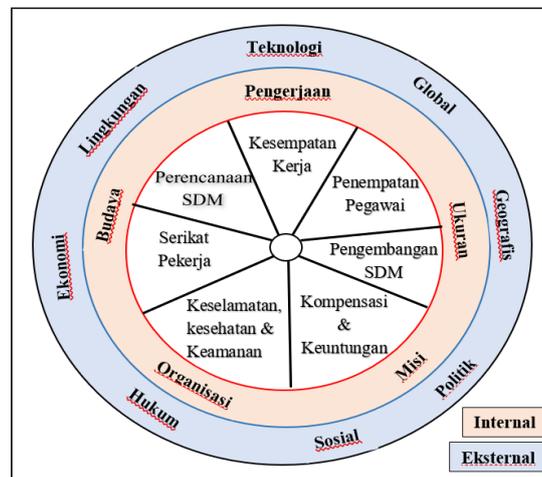
#### **2. Pelayanan**

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.

#### **3. Kualitas**

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang. Untuk dapat mencapai sasaran tersebut,

manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar 2.1



**Gambar 2. 1**  
**Aktivitas Manajemen SDM**  
 Sumber: Mathis Jackson (2018)

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, gobal, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia : melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat

mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan kemungkinan di masa mendatang.

2. Kesempatan kerja: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja (*Staffing*) : untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia : Dimulai sejak awal orientasi karyawan, melakukan pelatihan serta pengembangan - pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan perkembangan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi

### 2.1.3 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), 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. Selanjutnya Hutapea dan Thoha mendefinisikan Kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Triastuti (2019) Kompetensi merupakan 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. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Menurut Edison dalam Setia Tjahyanti (2020) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

oleh setiap individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2017), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

#### **1. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

#### **2. Keterampilan**

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

#### **3. Pengalaman**

Pengalaman seseorang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang

pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

#### 4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

#### 5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

## 6. Isu Emosional

Isu emosional adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

## 7. Kapasitas Intelektual

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

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Kompetensi**

Jenis-jenis Kompetensi Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa 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. 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.

#### **2.1.3.3 Dimensi Kompetensi**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Hutapea dan Thoha dalam penelitiannya menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai itu sendiri. Keterampilan merupakan suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi dari berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan

pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

### 3. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Dapat berupa perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

#### **2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC). Penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman

sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak baik bagi orang-orang yang ada didalamnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak membuat pegawai merasa nyaman, maka akan menurunkan kinerja pegawai yang secara tidak langsung juga berdampak pada menurunnya pelayanan dari instansi.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik atau non fisik.

#### **2.1.4.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

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

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lincer, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan meraskaan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan bekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

3. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruhkurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

#### 4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

#### 5. Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- b) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c) Memperbaiki moral para pekerja
- d) Lebih mudah untuk melihat
- e) Penggunaan ruang yang lebih baik
- f) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- g) Mengurangi kerusakan
- h) Sirkulasi udara
- i) Keamanan

### **2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

##### **a. Pencahayaan**

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja.

Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

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

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

g. Bau-Bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### 2.1.5 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).

Sebagaimana dikemukakan oleh para ahli dibawah ini :

Menurut Wibowo (2017) menyatakan :

“Kinerja merupakan suatu proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja”.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan Afandi (2018) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika.”

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir kerja pegawai untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan perusahaan/instansi tersebut.

### **2.1.5.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya

dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.5.2 Tujuan Kinerja

Karakteristik suatu tujuan yang baik dengan menunjukkan sifat-sifat sebagai berikut (Amstrong dan Baron dalam Sinambela, 2018):

1. Konsistensi, antara nilai organisasi dengan tujuan departemen dan korporasi.
2. Ketepatan, dinyatakan jelas, dirumuskan dengan baik, dan menggunakan kata positif.
3. Menantang agar mendorong karyawan untuk maju.
4. Terukur.
5. Termotivasi untuk mencapai.
6. Disetujui oleh pimpinan dan pegawai
7. Memiliki waktu pencapaian, dihubungkan dengan indikator waktu pencapaian berhasil atau tidaknya.
8. Berorientasi pada kerjasama tim.

### 2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Terdapat beberapa dimensi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut :

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Dengan indikator yaitu kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

### 2. Kuantitas

Kerja Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Dengan indikator yaitu hasil kerja dan ketepatan waktu.

### 3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dengan indikator yaitu kekompakan dan jalinan kerjasama.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Dengan indikator rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan fasilitas sarana prasarana.

## 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Dengan indikator yaitu kemandirian.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh seorang peneliti yang bertujuan sebagai pembandingan penelitian dan sebagai gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Selain itu penelitian terdahulu juga bertujuan untuk memperluas dan memperdalam teori yang akan digunakan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Kennedy Manullang, Tiara Puspa, dan Amalia Kusuma Wardini (2020)  Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah  Makro Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.5 No.2 November 2020  <a href="http://dx.doi.org/10.53712/jmm.v5i2.965">http://dx.doi.org/10.53712/jmm.v5i2.965</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja .</li> <li>• Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kinerja Pegawai</li> <li>• Variabel Kompetensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Penempatan Kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Ni Made Ari Yudani (2019)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Badung</p> <p>Jurnal Widya Publika Vol.7, No.2 Desember 2019</p> <p><a href="https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i2.634">https://doi.org/10.47329/widyapublika.v7i2.634</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.</li> <li>• Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara Simultan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Kompetensi</li> <li>• Variabel Kinerja Pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kepemimpinan.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
3.	<p>Mahmudatul Himma (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Administrasi dan Bisnis Vol.14 No.2 Desember 2020</p> <p><a href="https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99">https://doi.org/10.33795/j-adbis.v14i2.99</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kinerja Karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel budaya organisasi.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
4.	<p>Andi Wahyudi Amini Ishak, Andi Rayid Pananrangi, Nurkaidah (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kinerja pegawai</li> <li>• Terdapat Pengaruh positif dan signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Kinerja Pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Motivasi.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Lingkup Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan.</p> <p>Jurnal Paradigma Administrasi Negara Vol. 2 No.2 Juni 2021</p> <p><a href="https://doi.org/10.35965/jpan.v2i2.475">https://doi.org/10.35965/jpan.v2i2.475</a></p>	<p>motivasi terhadap kinerja pegawai</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai</li> </ul>		
5.	<p>Nazaruddinaziz, dan Dina Mulia (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol. 2 No. 2 Juli 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155">https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.155</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>• Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Lingkungan Kerja.</li> <li>• Variabel Kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Motivasi Kerja.</li> <li>• Variabel Disiplin Kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
6.	<p>Nahrin, Masdar Mas'ud, dan Mukhlis Sufri (2020)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kepemimpinan.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Journal of Management Science (JMS) Vol.1 No 2 (2020) Juli – Desember</i></p> <p><a href="https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281">https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281</a></p>			
7.	<p>Irna Anggriana Bahari, Akmal Umar dan Ikhsan Kadir (2019)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba.</p> <p><i>Journal of Management Vol. 2 no 3 2019</i></p> <p><a href="https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.496">https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.496</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi</li> <li>• Variabel Kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kepuasan kerja</li> <li>• Variabel insentif.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
8.	<p>Prima Salam, Abid Djazuli dan Choiriyah (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &amp; Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 4 Desember 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v3i4.902">https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v3i4.902</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi</li> <li>• Variabel lingkungan kerja</li> <li>• Variabel kinerja pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompensasi.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Etty Siswati dan NadiatulKhoiroh (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol 10, No.1 (2019)  <a href="https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.156">https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.156</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Kompetensi</li> <li>Variabel Kinerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Motivasi kerja.</li> <li>Variabel Disiplin Kerja.</li> <li>Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
10.	<p>Fauzi M. Nur, Siti Nurmayanti dan Sri Tatminingsih (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Magister Unram Vol. 9, No. 4 November 2020</p> <p><a href="https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1460">https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1460</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Kompetensi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Kompetensi</li> <li>Variabel Lingkungan Kerja</li> <li>Variabel Kinerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Budaya Organisasi.</li> <li>Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
11.	<p>Marten Wakdomi, Lucky O.H. Dotulung dan Merinda H. Ch. Pandowo (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secara Simultan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.</li> <li>Kompetensi berpengaruh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Kompetensi</li> <li>Variabel Lingkungan Kerja</li> <li>Variabel Kinerja Pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Disiplin Kerja.</li> <li>Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Berencana Kota Sorong Papua Barat</p> <p>Jurnal EMBA Vol. 10, No. 1 Januari 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38469">https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38469</a></p>	<p>positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> </ul>		
12.	<p>Joko Mulyono (2021)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah</p> <p>Jurnal Progress Administrasi public (JPAP) Vol. 1 No. 2 edisi November 2021</p> <p><a href="https://doi.org/10.37090/jpap.v1i2.502">https://doi.org/10.37090/jpap.v1i2.502</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kompetensi.</li> <li>• Variabel Lingkungan Kerja.</li> <li>• Variabel Kinerja Pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
13.	<p>Senen Mustakim, Iskandar Hipni dan Epi Parella (2021)</p> <p>Evaluasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol. 7, No. 1 2021</p> <p><a href="https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1250">https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1250</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Variabel kompetensi dan variabel beban kerja berpengaruh positif secara simltan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kompetensi</li> <li>• Variabel Kinerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Beban Kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
14	<p>Andi Djalante, Ahmad Firman dan Muhammad Natsir (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang</p> <p>YUME : <i>Journal of Management</i> Vol.5 Issue 1 (2022)</p> <p><a href="https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.2121">https://doi.org/10.37531/yum.v5i1.2121</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kompetensi</li> <li>• Variabel Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel Kinerja Pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Kepemimpinan.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
15	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019</p> <p><a href="https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109">https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel kinerja Karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Motivasi Kerja.</li> <li>• Variabel Budaya Kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
16	<p>Riky Prasetya, Lamidi, Edi Wibowo (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (survei pada pegawai Dinas Pendidikan dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Motivasi kerja.</li> <li>• Variabel Disiplin Kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kebudayaan Kabupaten Karanganyar)  Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.19 No. 4 Desember 2019  <a href="https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4080">https://doi.org/10.33061/jeku.v19i4.4080</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>		
17	Nia Fatmawati, Rahayu Triastity dan Erni Widajanti  Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen)  Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan VO. 20 No. 4 Desember 2020  <a href="https://doi.org/10.33061/jeku.v20i4.5001">https://doi.org/10.33061/jeku.v20i4.5001</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.</li> <li>Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel kompetensi.</li> <li>Variabel lingkungan kerja.</li> <li>Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel motivasi kerja.</li> <li>Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
18	Irfan, Achmad Gani, Serlin Serang, St Sukmawati, dan Moh Zulkifli Murfat.  Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar  <i>YUME : Journal of Management</i> Vol. 3 Issue 1 (2020)  <a href="https://doi.org/10.37531/yum.v3i1.904">https://doi.org/10.37531/yum.v3i1.904</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel kompetensi.</li> <li>Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel motivasi.</li> <li>Variabel disiplin kerja.</li> <li>Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
19	<p>I Gede Arya Wijaya, I Gede Putu Kawiana, dan I Made Astrama</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar</p> <p>Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.1 No.2 Mei 2021</p> <p><a href="https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1344">https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i2.1344</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
20	<p>Rosmaini dan Hasrudy Tanjung</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p> <p>Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.1 Maret 2019</p> <p><a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.</li> <li>• Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel motivasi.</li> <li>• Variabel kepuasan kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
21	<p>Meri Revita, Amir Makmur dan Surayya</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel disiplin kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Sigi</p> <p>Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia Vol.7, No.4 April 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6641">https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6641</a></p>	<p>pegawai secara simultan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.</li> </ul>		
22	<p>Yuyuk Liana</p> <p>Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batu</p> <p>INSPIRASI : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.17, No.2 (2020)</p> <p><a href="https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810">https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel disiplin kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
23	<p>Mayroza Wiska, Eka Ermawati, dan Metri Ronaldi (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya</p> <p>Jurnal Manajemen Dewantara Vol.6, No.2 (2022)</p> <p><a href="https://doi.org/10.26460/md.v6i3.13215">https://doi.org/10.26460/md.v6i3.13215</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel kompetensi.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel motivasi kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil	Persamaan	Perbedaan
24	<p>Natalia Pangaila, Olivia Nelwan dan Victor Lengkong</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulut</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.10, No.2 April 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526">https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.</li> <li>• Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel komitmen organisasi.</li> <li>• Variabel disiplin kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
25	<p>Askal Wahid Sihite, Yacub Hutabarat, dan Zafril Abdi Nasution (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tapanuli Tengah</p> <p>Jurnal Mahasiswa Vol.4 No 4, Desember 2022</p> <p><a href="https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.465">https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i4.465</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel lingkungan kerja.</li> <li>• Variabel kinerja pegawai.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Budaya Organisasi.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan parsial. Kerangka pemikiran ini dapat mempermudah pemahaman karena disusun secara teoritis berdasarkan hasil karya ilmiah terdahulu yang disertai dengan gambar paradigma penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi pada dasarnya merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang dimana kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda namun banyak cara untuk meningkatkan kompetensi seperti mengikuti program pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Arya Wijaya, I Gede Putu Kawiana, dan I Made Astrama (2021) menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik hasil kompetensi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompetensi menurun, maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Demikian juga

didukung dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana (2020) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja juga karena sikap dan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai berkaitan erat dengan bagaimana pegawai kemudian mampu atau tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Tentunya setiap pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, baik, dan fasilitas yang memadai sehingga pegawai dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan fokus. Oleh karena itu lingkungan kerja harus diperhatikan oleh setiap instansi agar pegawai merasa nyaman sehingga meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazaruddinaziz dan Dina Mulia (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat” yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu kesuksesan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu didukung oleh penelitian Joko Mulyono (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

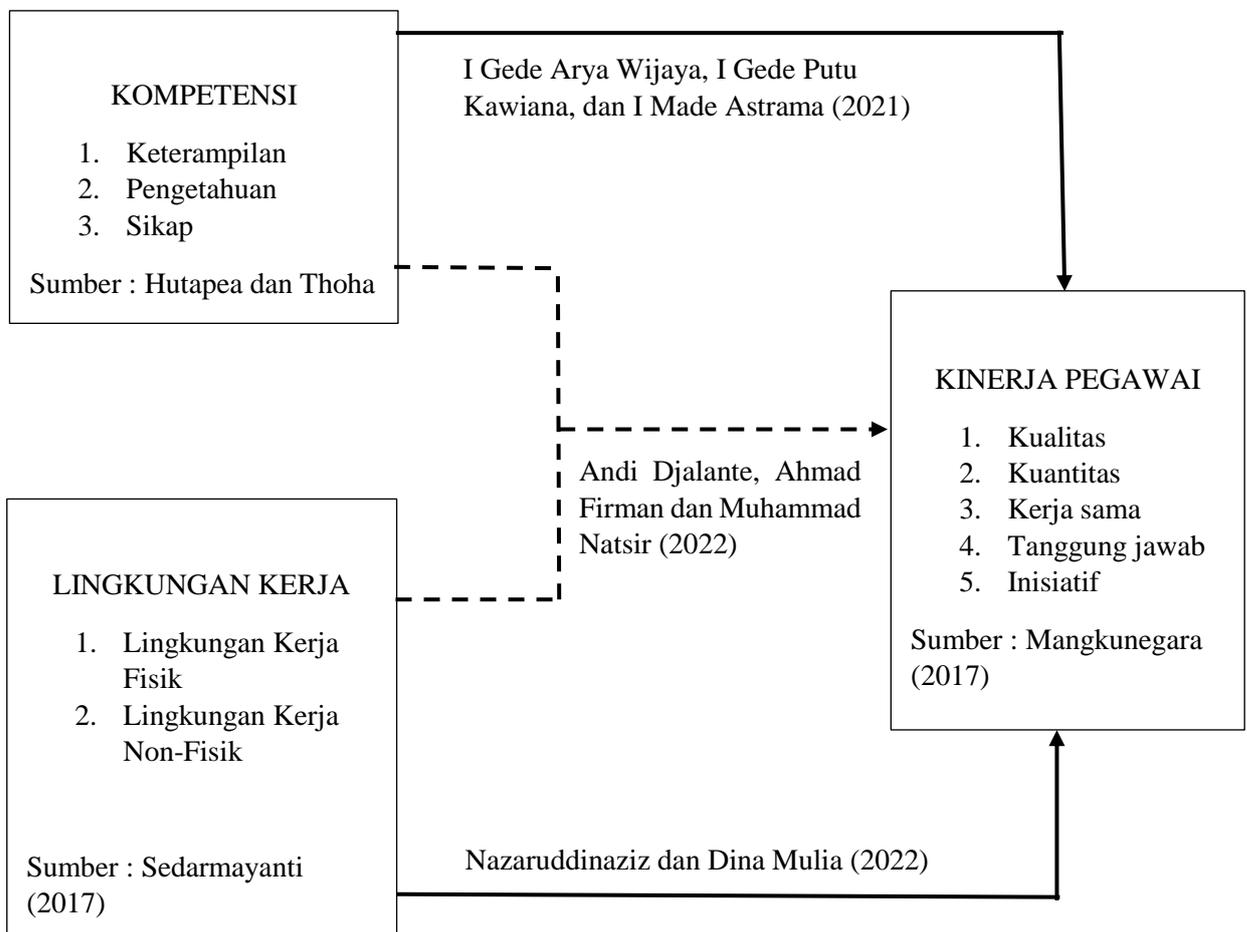
#### **Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi pegawai dan lingkungan kerja. Kurangnya keahlian atau kemampuan pegawai dalam bekerja tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Begitupun dengan lingkungan kerja, semakin pegawai merasa nyaman berada di ruang kerja maka semakin baik pula hasil kerjanya dan sebaliknya jika pegawai merasa kurang nyaman, fasilitas belum bisa menunjang pekerjaan maka hasil kerja akan menurun.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Djalante, Ahmad Firman dan Muhammad Natsir (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang” yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Penting bagi pegawai untuk merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerja serta menjalin hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan dapat meningkatkan kompetensi yang mereka punya.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ari Yudani (2019) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan perdagangan Kabupaten Badung yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara Bersama-sama (simultan).

#### 2.2.4 Paradigma Penelitian



#### 2.3 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D adalah merupakan suatu jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Secara Simultan

Terdapat pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b) Secara Parsial

- Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
- Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.