

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam menentukan keberlangsungan dan kesehatan sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi tidak semata-mata bergantung pada aset fisik maupun teknologi, melainkan lebih ditentukan oleh kualitas individu yang menjalankannya. Dalam hal ini, (Somantri & Sukmara, 2024) menekankan bahwa pengembangan SDM yang terprogram dan bersifat jangka panjang merupakan suatu keharusan bagi kelangsungan organisasi ke depan. Atas dasar itu, SDM seharusnya diposisikan sebagai aset inti yang menjadi pijakan bagi efektivitas dan daya saing organisasi.

Pengembangan SDM dapat dimaknai sebagai serangkaian upaya terstruktur yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan kompetensi pegawai melalui berbagai jalur, seperti pelatihan, pendidikan formal, pembinaan, maupun pengembangan karier. (Firstanto et al., 2023) mengemukakan bahwa langkah-langkah tersebut secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, mendorong inovasi, serta memperkuat produktivitas tenaga kerja. SDM yang memiliki kompetensi memadai akan memungkinkan organisasi untuk merespons dan menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karenanya, pengembangan SDM sejatinya merupakan bentuk investasi strategis demi kemajuan organisasi.

Dari sisi konseptual, pengelolaan SDM dioperasionalkan melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang menjadi salah satu fungsi krusial dalam organisasi. (Oktaviani & Hermana, 2025) menyatakan bahwa MSDM berperan dalam memaksimalkan potensi manusia guna mendukung jalannya organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, (Sakti et al, 2023) menguraikan bahwa ruang lingkup MSDM mencakup seluruh proses mulai dari perencanaan hingga pendayagunaan tenaga kerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan implementasi MSDM yang tepat sasaran, peningkatan

pengembangan dan kinerja pegawai dapat dicapai secara konsisten dan berkesinambungan.

2.2. Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki seseorang yang terbentuk melalui proses belajar, akumulasi pengalaman, serta sikap kerja yang profesional dalam menjalankan tugas-tugas praktis maupun keahlian tertentu (Efri et al., 2025). Hal ini menegaskan bahwa kompetensi tidak sekadar menyangkut kemampuan teknis semata, melainkan turut mencakup dimensi perilaku dan sikap seseorang dalam bekerja. Senada dengan pandangan tersebut, (Alya & Latunreng, 2021) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mencerminkan keahlian atau keunggulan seseorang, yang tampak dalam keterampilan, pengetahuan, serta perilaku kerja yang positif. Dengan demikian, kompetensi dapat dipahami sebagai integrasi antara ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja.

Pandangan yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh (Alya & Latunreng, 2021), yang mengartikan kompetensi sebagai kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tertentu yang bertumpu pada keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang relevan dengan persyaratan pekerjaan tersebut. Definisi ini menggarisbawahi bahwa kompetensi bersifat kontekstual dan erat kaitannya dengan standar kinerja yang diberlakukan oleh organisasi. Oleh sebab itu, individu yang benar-benar kompeten bukan hanya mampu menuntaskan pekerjaannya, tetapi juga menjalankannya sesuai dengan kualitas dan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini mempertegas bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor kunci dalam menopang efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya, (Rodliyah et al., 2024) kompetensi merupakan komponen dalam setiap individu yang sangat dibutuhkan untuk menunjang terlaksananya tugas pekerjaan dengan baik. Konsistensi dalam kinerja tersebut menjadi cerminan sejauh mana seseorang telah menguasai pekerjaannya. Sejalan dengan itu, (Mulyasari, 2018) menegaskan bahwa kompetensi bertumpu pada tiga unsur pokok, yakni pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude)

yang ada pada diri individu. Berdasarkan berbagai pandangan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang bersifat menyeluruh dan menjadi landasan utama bagi tercapainya kinerja kerja yang optimal.

2.3. Indikator Kompetensi

Untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai secara komprehensif, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan kemampuan dan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaannya. (Hajiali et al., 2022) mengidentifikasi enam indikator utama yang menjadi tolok ukur kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Knowledge* (Pengetahuan)
- 2) *Understanding* (Pemahaman)
- 3) *Value* (Nilai)
- 4) *Skill* (Keterampilan)
- 5) *Attitude* (Sikap)
- 6) *Interest* (Minat)

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. (Haryanti et al., 2024) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi dan hal-hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Definisi ini mengisyaratkan bahwa kondisi kerja memiliki peran langsung dalam mempengaruhi kenyamanan, fokus, serta produktivitas pegawai. Oleh karenanya, organisasi perlu mengupayakan terciptanya lingkungan yang mendukung guna menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pandangan ini diperkuat oleh (Rezeki et al., 2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas berbagai unsur yang memiliki dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja serta kepuasan kerja pegawai. (Miratunnisah & Sulaimiah, 2023) turut menegaskan bahwa seluruh

kondisi yang berada di sekeliling pegawai dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugasnya. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki ruang lingkup yang luas, mencakup aspek fisik maupun psikologis. Dengan demikian, suasana kerja menjadi salah satu penentu utama kualitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai.

(Rezeki et al., 2023) mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam dua kategori, yaitu fisik dan nonfisik, yang mencakup sarana kerja serta relasi sosial antarpegawai. Kedua aspek ini harus dikelola secara proporsional agar terwujud kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja. (Indriyani et al., 2023) memperkuat hal ini dengan menegaskan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pengelolaan lingkungan kerja yang efektif menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur kondisi lingkungan kerja secara komprehensif dalam suatu organisasi, diperlukan indikator-indikator yang dapat menggambarkan aspek fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi utama yang perlu diperhatikan, yakni lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan kondisi dan fasilitas tempat kerja, serta lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja. (Rezeki et al., 2023) mengidentifikasi indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedua dimensi lingkungan kerja tersebut.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yang dikemukakan oleh (Rezeki et al., 2023), yaitu:

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 2) Kerjasama antar kelompok
- 3) Komunikasi

Indikator Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 1) Pencahayaan
- 2) Sirkulasi ruang kerja
- 3) Tata letak ruangan
- 4) Dekorasi
- 5) Kebisingan
- 6) Fasilitas

Keenam indikator lingkungan kerja fisik dan ketiga indikator lingkungan kerja non fisik tersebut secara bersama-sama memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kinerja pegawai dalam organisasi.

2.6. Kinerja Tenaga Administrasi

Kinerja sejatinya memiliki cakupan makna yang lebih komprehensif dibandingkan sekadar capaian akhir dari suatu pekerjaan, sebab di dalamnya terkandung seluruh rangkaian proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur dari hasil akhir yang diperoleh, melainkan juga mencakup perilaku, cara kerja, serta tanggung jawab yang ditunjukkan individu sepanjang menjalankan tugasnya. Dengan demikian, proses kerja yang tersusun rapi, disiplin, dan mengikuti standar operasional menjadi elemen esensial dalam evaluasi kinerja. Sejalan dengan pemahaman tersebut, (Rahmadani & Sampeliling, 2023) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya menggambarkan hasil, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Selain itu, kinerja individu bisa diartikan sebagai wujud nyata dari kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi. Penilaiannya meliputi kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dan apakah pekerjaan itu selesai tepat waktu atau tidak. Standar kerja ini menjadi patokan untuk melihat apakah seseorang sudah bekerja maksimal atau belum. Karena itu, (Wahyudi et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Dalam konteks institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, kinerja turut berkaitan dengan kapasitas profesional tenaga kerja dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat dan akurat. Setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi, ketelitian, serta dedikasi agar layanan yang diberikan kepada pasien tetap terjaga kualitasnya. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas tidak hanya berdampak pada pencapaian individual, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas layanan institusi secara menyeluruh. Dengan demikian, (Mardhiyah et al., 2025) menegaskan bahwa kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh rumah sakit.

2.7. Indikator Kinerja Tenaga Administrasi

Indikator kinerja tenaga administrasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tenaga administrasi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam mendukung operasional organisasi. Adapun Indikator Kinerja Tenaga Administrasi menurut (Ardila et al., 2024) yakni:

- 1) Kedisiplinan - Ketaatan terhadap peraturan dan waktu kerja
- 2) Kerjasama - Kemampuan bekerja dalam tim
- 3) Ketaatan - Kepatuhan terhadap prosedur administrasi
- 4) Kehadiran - Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu
- 5) Kompetensi profesional - Pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas
- 6) Kuantitas kerja - Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan

2.8. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai atau pegawai dengan berbagai pendekatan dan konteks organisasi. Penelitian-penelitian ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

(Hajiali et al., 2022) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BRI Kantor Cabang Makasar. Penelitian ini menggunakan indikator pengetahuan, kemampuan dan sikap,

kondisi kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, kreativitas, ketepatan waktu. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 70,739 dan nilai uji t sebesar 6,597. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 84%.

(Putri & Suhartono, 2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta kompetensi terhadap kinerja pekerja shift Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) dengan menggunakan indikator kenyamanan lingkungan, kepatuhan K3, penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja, serta pencapaian target kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan menghasilkan temuan yang sangat kuat, yaitu lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 86,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa 86,6% variasi kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompetensi. Nilai uji F sebesar 270,409 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, nilai uji t lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 5,394, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja adalah 4,562, dan kompetensi terhadap kinerja adalah 1,906, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pekerja.

(Rifqarini & Riski, 2024) meneliti pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta dengan menggunakan indikator watak, motif, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan bekerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear

berganda dan menghasilkan temuan yang sangat kuat, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa 52,2% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Nilai uji F sebesar 34,812 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, nilai uji t kompetensi terhadap kinerja adalah 7,248 dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah 2,169, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat.

(Mulyono, 2021) meneliti pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah dengan menggunakan indikator pengetahuan kerja, kenyamanan ruang kerja, dan efektivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan menghasilkan temuan yang sangat kuat, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa 84,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Nilai uji F sebesar 77,478 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, nilai uji t kompetensi terhadap kinerja adalah 7,845 dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 4,783, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Terakhir, (Harpianna et al., 2023) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,1%. Nilai uji F sebesar 10,450 mengindikasikan adanya pengaruh secara simultan, sementara nilai uji t sebesar 2,349 menunjukkan adanya pengaruh secara parsial. Temuan ini sekali lagi menegaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat konsistensi temuan yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Indikator yang paling sering digunakan untuk mengukur kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sementara untuk mengukur lingkungan kerja indikator yang sering digunakan berkaitan dengan kondisi fisik, suasana, tata ruang, serta fasilitas kerja. Penelitian-penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis utama, yang menunjukkan bahwa metode ini efektif untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Hajiali, et.al. (2022) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makasar http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata	Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja;	Pengetahuan; Kemampuan; dan Sikap; Kondisi Kerja; Fasilitas Kerja; Hubungan kerja dengan rekan kerja; Hubungan kerja dengan atasan; Kuantitas hasil kerja; Kualitas hasil kerja; Kreativitas; Ketepatan waktu	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil koefisien determinasi 84%. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Putri & Suhartono	Lingkungan Kerja;	Lingkungan Kerja (suhu,	Analisis Regresi	Hasil koefisien determinasi 86,6%.

	(2024) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja <i>Shift</i> Rumah Sakit Pusat Pertamina. <a href="http://jurnal.ko
libi.org/index.
php/neraca">http://jurnal.ko libi.org/index. php/neraca	Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Kompetensi; Kinerja	pencapaian, tata letak, kebersihan); K3 (penggunaan APD, SPO, Kode darurat, BPJS); Kompetensi (Pengetahuan, keterampilan, pelatihan, sikap)	Linear Berganda	Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Rifqarini & Riski (2024) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. <a href="https://jurnalm
adani.stiemada
ni.ac.id/index.
php/jamm/arti
cle/view/101">https://jurnalm adani.stiemada ni.ac.id/index. php/jamm/arti cle/view/101	Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja Perawat	Kompetensi (watak, motif, konsep diri, pengetahuan, keterampilan); Lingkungan Kerja Fisik (penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan bekerja); Kinerja (kualitas, kuantitas,	Analisis Regresi Linear Berganda	

			ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian).		
4	Mulyono (2021) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah http://jurnal:utb.ac.id/index.php/jpap/	Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja	Pengetahuan kerja; kenyamanan ruang kerja; efektivitas kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil koefisien determinasi 84,2%. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Harpianna, et.al. (2023) Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.	Kompetensi; Lingkungan Kerja; Kinerja	Pengetahuan; Keterampilan; Sikap	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil koefisien determinasi 36,1%. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

	https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/AKUNTA_BEL				
--	---	--	--	--	--

Sumber: Kampus Terkait

2.9. Kerangka Pemikiran

Kinerja tenaga administrasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menunjang efektivitas dan kelancaran operasional organisasi, khususnya pada institusi pendidikan maupun organisasi publik. Kinerja tenaga administrasi mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi.

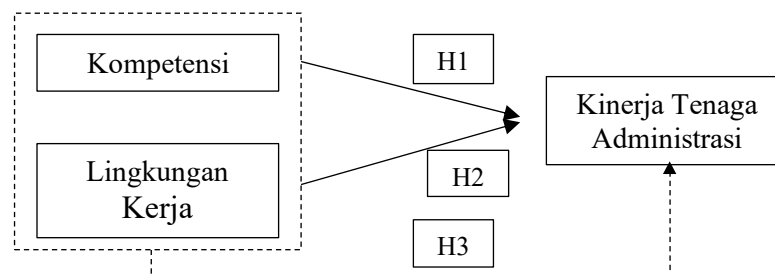
Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Tenaga administrasi yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami tugas, mengoperasikan sistem administrasi secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kompetensi menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

Selain kompetensi, faktor eksternal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga administrasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruangan, dekorasi, kebisingan dan fasilitas, serta kondisi nonfisik seperti kerjasama antar kelompok, komunikasi kerja, dan dukungan pimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga tenaga administrasi dapat bekerja secara optimal

tanpa gangguan psikologis maupun fisik.

Hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga administrasi bersifat saling melengkapi. Kompetensi yang dimiliki tenaga administrasi akan lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan kurang memberikan dampak maksimal apabila tenaga administrasi tidak memiliki kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga administrasi memerlukan perhatian yang seimbang terhadap pengembangan kompetensi individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi, baik secara parsial maupun simultan. Kerangka pemikiran ini menjadi dasar dalam merumuskan hubungan antarvariabel penelitian yang akan diuji secara empiris. Secara konseptual, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Sumber: Peneliti (2026)

Keterangan:

X_1 : Kompetensi

X_2 : Lingkungan kerja

Y : Kinerja Tenaga Administrasi

2.10. Hipotesis

Menurut (Yam & Taufik, 2021), hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, yang diharapkan dapat memandu jalannya penelitian. Hipotesis menggambarkan dugaan secara singkat

dan jelas tentang hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H₀: Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

H₁: Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

2. Hipotesis 2

H₀: Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

H₁: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

3. Hipotesis 3

H₀: Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.

H₁: Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi.