

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

SERI BULAN HASIBUAN
NIM. 22090023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN PADANG LAWAS**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

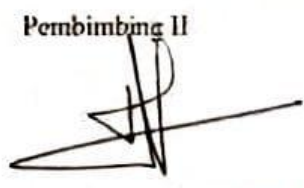
Oleh:

SERI BULAN HASIBUAN
NIM. 22090023

Pembimbing I


Andy Hasim, M.M
NIP. 198609252019031009

Pembimbing II

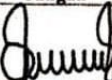
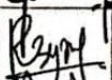

Drs. Darwin Nasution, M.M
NIP. 196612161999031003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
TAHUN 2026**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas" a.n Seri Bulan Hasibuan NIM: 22090023, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal yang dilaksanakan tanggal 25 September 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

NO	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Vebri Sugiharto, M.M NIP. 198702082019031003	Ketua Sidang/ Penguji I		29/09/2026
2	Rizka Ar Rahmah, M.E NIP. 199108042019032016	Sekretaris Sidang/ Penguji II		29/09/2026
3	Andy Hakim, M.M NIP.1978609252019031009	Penguji III		29/09/26
4	Drs. Darwin Nasution, M.M Nip. 196612161999031003	Penguji IV		29/09/2026

Panyabungan, September 2026
Mengetahui
Ketua STAIN Mandailing Natal

Dr. Mara Salim Lubis, M.Ed
NIP. 197305012003121004


PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seri Bulan Hasibuan
Nim : 22090023
Tempat/Tgl Lahir : Batang Bulu Lama, 10 April 2003
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Batang Bulu Lama, Kecamatan Barumun, Kabupaten
Padang Lawas

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas”**, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, September 2026

Yang membuat pernyataan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow rectangular revenue stamp. The stamp contains the text 'SERI BULU LAMA', 'METERA TEMPEL', and a unique identifier 'QF18DAOX200762454'. To the left of the stamp is a small red and white emblem.

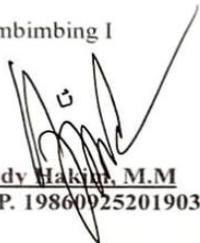
Seri Bulan Hasibuan
NIM. 22090023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Seri Bulan Hasibuan, NIM. 22090023 dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas"**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah layak dan memenuhi syarat untuk sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing I



Andy Hakim, M.M
NIP. 198609252019031009

Panyabungan, September 2026

Pembimbing II



Drs. Darwin Nasution, M.M
NIP. 196612161999031003

ABSTRAK

SERI BULAN HASIBUAN (NIM: 22090023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kompetensi dan kondisi lingkungan kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas serta meningkatkan kinerja ASN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, serta pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 ASN yang terdiri dari 78 ASN dan 65 ASN Paruh Waktu. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 105 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai t hitung sebesar $3,913 > t$ tabel $1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai t hitung sebesar $6,034 > t$ tabel $1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, dengan nilai F hitung sebesar $24,057 > F$ tabel $3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi berdasarkan Adjusted R Square sebesar 30,7%, yang berarti kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja ASN sebesar 30,7%, sedangkan 69,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompetensi ASN yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja ASN, Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

ABSTRACT

SERI BULAN HASIBUAN (Student ID: 22090023). *The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Padang Lawas Regency.* This study was motivated by the importance of competence and a supportive work environment in carrying out tasks and improving employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the simultaneous effect of competence and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Padang Lawas Regency. This research employed a quantitative approach with a field research design. The population consisted of 143 employees, comprising 78 civil servants (ASN) and 65 part-time ASN employees. The sample was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 105 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 25. The results showed that competence had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 3.913 > t-table of 1.983 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of 6.034 > t-table of 1.983 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, competence and work environment had a positive and significant effect on employee performance, with an F-count of 24.057 > F-table of 3.09 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination based on the Adjusted R Square was 30.7%, indicating that competence and work environment explained 30.7% of the variation in employee performance, while the remaining 69.3% was influenced by other factors outside the variables examined in this study. Therefore, improving employee competence together with providing a supportive work environment can contribute to better employee performance at the Regional Secretariat of Padang Lawas Regency.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance, Regional Secretariat of Padang Lawas Regency.

MOTTO

“Aku sampai di titik ini bukan karena perjalanan ini mudah, tetapi karena setiap kali keraguan datang, aku memilih untuk terus percaya dan melangkah.”

(Seri Bulan Hasibuan)

“Tidak ada keberhasilan yang benar-benar datang dengan mudah. Di balik seseorang yang akhirnya mampu berdiri dengan bangga, selalu ada doa, air mata, dan orang-orang yang diam-diam berkorban untuk melihatnya sampai di titik itu.”

(Najwa Shihab)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.”

(Umar Bin Khattab)

“Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar.”

(QS. Al-Anfal: 46)

PERSEMBAHAN

“Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada Ayahanda tercinta, yang senantiasa menjadi sumber doa, kasih sayang, dukungan, dan kekuatan dalam setiap langkah saya. Serta kepada Ibunda tercinta yang telah berpulang, kasih sayang dan kenangan akan selalu hidup dalam hati saya. Kepada saudara yang sangat saya sayangi, yang selalu memberikan perhatian, semangat, dan dukungan di setiap proses yang saya lalui. Kepada kerabat yang senantiasa memberikan kepercayaan dan dukungan, serta orang-orang baik di sekeliling saya yang selalu memberikan warna, ketulusan, dan semangat dalam perjalanan hidup saya.”

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kasih sayang, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal. Atas segala kemudahan, kekuatan, dan pertolongan yang diberikan-Nya, setiap langkah yang terasa berat dapat dilalui hingga akhirnya sampai pada titik ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan bagi seluruh umat manusia dalam menjalani kehidupan dengan penuh keteguhan dan keikhlasan.

Menyelesaikan penulisan skripsi ini bukan hanya tentang menuntaskan sebuah kewajiban, tetapi juga tentang perjalanan yang mengajarkan penulis arti kesabaran, keteguhan, dan rasa syukur. Dalam prosesnya, ada banyak hal yang tidak selalu mudah untuk dilalui ada lelah yang disembunyikan, air mata yang jatuh diam-diam, keraguan yang datang silih berganti, serta langkah-langkah kecil yang tetap dipaksakan untuk terus berjalan. Namun, di antara segala keterbatasan dan kesulitan tersebut, selalu ada doa yang mengiringi, dukungan yang menguatkan, dan orang-orang baik yang tidak pernah berhenti percaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan sampai pada titik akhir tanpa kebaikan, perhatian, dan ketulusan dari mereka yang hadir, baik melalui kata-kata, doa, maupun tindakan sederhana yang mungkin tidak pernah mereka sadari begitu berarti bagi penulis. Untuk setiap dukungan yang pernah diberikan, untuk setiap doa yang dipanjatkan, dan untuk setiap keyakinan bahwa penulis mampu melewati semuanya, penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya. Dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, penulis persembahkan kepada:

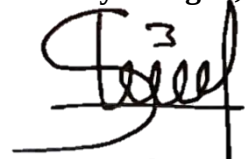
1. Almarhumah Ibunda tercinta Masdewani Nasution. yang sangat penulis rindukan dan cintai, Ada kehilangan yang tidak pernah benar-benar selesai, karena seseorang yang pergi meninggalkan cinta yang menetap selamanya. Sosok yang mungkin tidak lagi dapat penulis temui, dengar suaranya, atau rasakan pelukannya, tetapi kehadirannya tetap tumbuh dalam setiap doa, langkah, dan pencapaian yang penulis perjuangkan. Banyak hal yang dahulu terasa sederhana kini menjadi sesuatu yang begitu berharga untuk dikenang. Ada nasihat yang masih terngiang, kasih yang masih terasa, dan rindu yang tidak pernah menemukan tempat untuk pulang. Andai waktu dapat berputar kembali, penulis ingin memeluk Ibu sekali lagi, menyampaikan segala rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya serta menempatkan Ibu di tempat terbaik di sisi-Nya.
2. Ayah Tercinta Muda Hasibuan. Di setiap proses yang penulis jalani, Ayah selalu hadir dengan doa, perhatian, dan dukungan yang begitu berarti. Terima kasih karena sudah selalu kuat dan menjadi sosok yang dapat penulis andalkan dalam berbagai keadaan. Terima kasih untuk doa, semangat, kasih sayang, dan segala pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga pencapaian ini dapat menjadi sedikit kebanggaan dan kebahagiaan untuk Ayah.
3. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.E selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal beserta seluruh jajaran pimpinan yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Ade Khadijatul Z Harahap M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang selalu senantiasa memberikan arahan dan motivasi serta perhatian bagi mahasiswa selama menjalani proses perkuliahan.
5. Ibu Nurhalimah M.Pd.I, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu penulis dalam berbagai keperluan akademik selama masa perkuliahan.

6. Ibu Rizka Ar rahmah, M.E, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang selama proses perkuliahan telah membimbing, menasihati, serta memberikan arahan dan semangat kepada penulis. Terima kasih telah menjadi pembimbing yang sangat baik bagi penulis.
7. Bapak Andy Hakim, M.M, selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan sabar telah membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, arahan, serta kesediaan Bapak dalam membantu penulis ketika menghadapi berbagai kesulitan. Bimbingan dan perhatian Bapak sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis sangat menghargai segala kebaikan dan ilmu yang telah diberikan
8. Bapak Darwin Nasution, M.M, selaku Dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dengan baik dan sabar mendampingi penulis selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas setiap arahan, saran, dan semangat yang diberikan kepada penulis. Kebaikan dan perhatian Bapak selama membimbing penulis akan selalu penulis hargai.
9. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal yang telah banyak berjasa memberikan ilmu.
10. Bapak dan Ibu ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Terima kasih atas bantuan, arahan, dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses di Sekretariat Daerah. Dukungan dan pelayanan yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan berbagai keperluan dengan baik.
11. Saudara tercinta, Santi Alriza Hasibuan, satu-satunya saudara penulis. Terima kasih telah selalu memberikan dukungan, semangat, dan perhatian kepada penulis. Kehadiranmu menjadi salah satu kekuatan dalam perjalanan penulis hingga sampai di titik ini. Semoga kita selalu saling menjaga dan mendukung dalam setiap langkah kehidupan.
12. Abang sepupu yang penulis sayangi Aspan Lubis Terima kasih atas dukungan, kepercayaan, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Di saat keadaan terasa berat dan banyak hal tidak berpihak, Abang tetap

percaya dan selalu meyakinkan penulis untuk terus melangkah. Terima kasih telah selalu ada dan mengerti.

13. Sahabat penulis, Wardah Rangkuti, Mirna Kurnia Tanjung, dan Riska Sofiyanti. Terima kasih telah menjadi teman dalam berbagai cerita, memberikan semangat, serta menemani penulis selama menjalani masa perkuliahan. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Kelas A. Tidak lupa penulis mengucapkan Terima kasih atas kebersamaan, cerita, dan pengalaman yang telah kita lalui bersama selama masa perkuliahan. Semoga segala perjuangan dan langkah yang kita tempuh membawa kita menuju kesuksesan masing-masing.
14. Terakhir, ungkapan terima kasih dan apresiasi tertinggi penulis persembahkan untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk melangkah meskipun tidak selalu mudah, tetap berusaha di tengah lelah, dan tidak menyerah pada keadaan. Terima kasih telah percaya bahwa semua proses ini akan sampai pada akhirnya. Apa yang telah dilalui bukanlah hal yang mudah, dan hari ini penulis patut menghargai diri sendiri karena telah mampu melewatinya.

Panyabungan, 2026



Seri Bulan Hasibuan
Nim: 22090023

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI..... viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Pembatasan Masalah 6

D. Perumusan Masalah..... 6

E. Tujuan Penelitian..... 7

F. Kegunaan Penelitian..... 7

G. Defenisi Operasional Variabel 8

BAB II KAJIAN TEORI 9

A. Landasan Teori 9

1. Kompetensi 9

2. Lingkungan Kerja 15

3. Kinerja ASN 18

B. Penelitian Terdahulu..... 23

C. Kerangka Berpikir 25

D. Hipotesis Penelitian 26

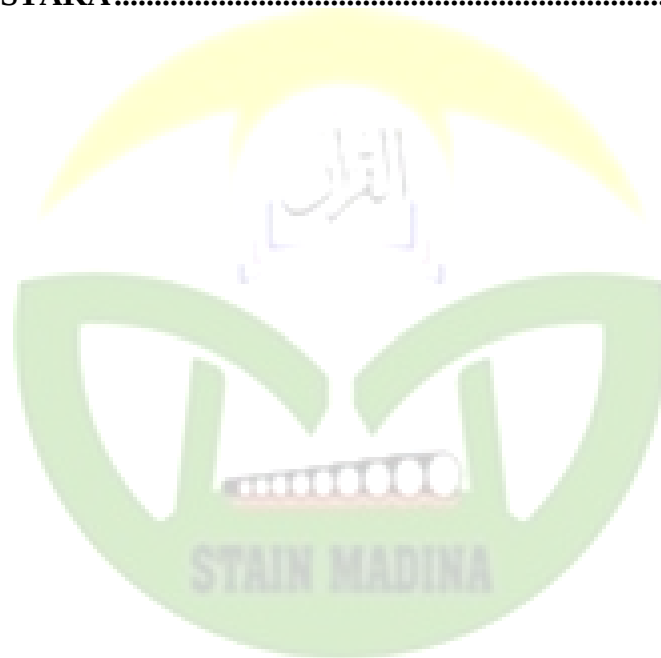
BAB III METODE PENELITIAN 28

A. Jenis Penelitian 28

B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... 28

C. Populasi dan Sampel 29

D.	Teknik Pengumpulan Data	31
E.	Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B.	Pengujian Hipotesis	46
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V PENUTUP		62
A.	Kesimpulan.....	62
B.	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		27



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Pernyataan	30
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel (X1).....	32
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel (X2).....	32
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel (Y).....	33
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kompetensi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja ASN (Y)	34
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel (X1).....	43
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel (X2).....	43
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel (Y).....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Parsial (T).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (F).....	51
Tabel 4.9 Hasil Uji R Square (R^2).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan usia	43
Gambar 4.4 Histogram.....	47
Gambar 4.5 P-Plot.....	47
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting karena berfungsi menggerakkan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara optimal guna mendukung keberlangsungan, perkembangan, dan keberhasilan organisasi.

Menurut (Kitta et al., 2023), k

keberhasilan proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, diperlukan ASN yang memiliki kompetensi, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Kompetensi ASN yang baik akan mendukung kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. ASN yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih mampu memahami tugas, menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta melaksanakan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kompetensi

ASN menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung peningkatan kinerja ASN di dalam organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Inzani & Yuliani, 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja ASN.

Kompetensi merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kemampuan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Maryana, 2023), kompetensi ASN pada era transformasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan kepemimpinan, kolaborasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kemampuan mengelola diri. Berdasarkan pengertian tersebut, kompetensi dapat dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki ASN dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif serta menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain kompetensi, terdapat faktor lain yang juga penting dalam memengaruhi kinerja ASN, yaitu lingkungan kerja tempat ASN melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran ASN dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga ASN dapat melaksanakan tugas dengan lebih fokus dan efektif. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menghambat pelaksanaan pekerjaan (Ulhaq, 2025).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja ASN, karena individu akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kondisi yang nyaman, aman, dan sehat sehingga mendukung ASN dalam melaksanakan aktivitas kerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja

yang kurang kondusif dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efisien, membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak, serta menghambat tercapainya sistem kerja yang efektif. Oleh karena itu, tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi ASN sehingga mampu meningkatkan konsentrasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan standar operasional prosedur (SOP). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu ASN, di mana kinerja dapat dilihat dari aspek jumlah dan mutu hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan (Kitta et al., 2023). Sejalan dengan pentingnya kinerja ASN dalam melaksanakan tugas, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Kinerja ASN masih menjadi salah satu permasalahan yang mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Kinerja ASN yang belum optimal dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas hasil pekerjaan, serta pencapaian tujuan organisasi. Kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai jumlah pekerjaan yang ditetapkan, melaksanakan pekerjaan secara efektif, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja ASN perlu diperhatikan karena berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dan pelaksanaan tugas organisasi secara optimal.

Tingkat kinerja ASN yang baik sangat diharapkan dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Oleh karena itu,

peningkatan kinerja ASN perlu didukung oleh kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja yang dapat menunjang pelaksanaan tugas.

Kinerja ASN merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah. Sebagai unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah, Sekretariat Daerah memerlukan ASN yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, dan bertanggung jawab. Pencapaian kinerja ASN yang optimal tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya kompetensi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung peningkatan kinerja ASN di Sekretariat Daerah.

Sekretariat Daerah memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan daerah. Sebagai unsur perangkat daerah yang membantu kepala daerah, Sekretariat Daerah memerlukan ASN yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan peran masing-masing. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, diperlukan kompetensi ASN yang sesuai serta lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja ASN dapat berjalan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja ASN merupakan aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas di Sekretariat Daerah. Kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dapat berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi yang terjadi di lapangan, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Hasil wawancara tersebut digunakan untuk memperkuat gambaran mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja ASN.

Permasalahan pertama sebagaimana disampaikan oleh Bapak Sahrum Harahap, S.H.I (2025), Selaku Kasubbag diperoleh bahwa: *“masih terdapat kendala pada kompetensi ASN, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan administrasi. Sebagian ASN masih*

memerlukan penyesuaian dalam mengoperasikan aplikasi perkantoran, pengelolaan dokumen secara digital, serta mengikuti perubahan prosedur administrasi berbasis elektronik. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan tertentu memerlukan waktu lebih lama sehingga target penyelesaian pekerjaan belum selalu dapat dicapai secara optimal”.

Permasalahan kedua sebagaimana disampaikan oleh Bapak Riswan Ali Syahputra, S.Kom (2025), selaku Kepala Bagian Umum, diperoleh bahwa: *“Masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti jumlah komputer yang masih terbatas dan jaringan internet yang pada waktu tertentu kurang stabil sehingga dapat memengaruhi kelancaran proses administrasi berbasis digital”.*

Permasalahan ketiga sebagaimana disampaikan oleh Ibu Nurhafifah, S.P. M.M.A (2026), selaku Kepala Bagian Organisasi, diperoleh bahwa: *“Koordinasi antarbagian masih memerlukan waktu yang relatif lebih lama, terutama dalam proses penyampaian informasi, permintaan data pendukung, serta penyelesaian administrasi yang melibatkan lebih dari satu bagian. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan harus menunggu proses koordinasi terlebih dahulu sehingga penyelesaian pekerjaan pada kondisi tertentu belum dapat dilakukan sesuai waktu yang direncanakan”.*

Permasalahan terakhir sebagaimana disampaikan oleh Bapak Asrin Kholid Daulay, S.Sos (2026), selaku Kepala Bagian Administrasi Pemerintahan, diperoleh bahwa: *“pelaksanaan administrasi masih memerlukan penyesuaian terhadap perubahan sistem kerja dan harus mengikuti prosedur yang berlaku. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang lebih lama sehingga dapat memengaruhi kualitas hasil pekerjaan serta efektivitas pelaksanaan tugas ASN”.*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang diduga berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja ASN. Permasalahan tersebut meliputi penguasaan teknologi dan kemampuan ASN dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja, keterbatasan fasilitas kerja, serta koordinasi antarbagian yang masih memerlukan waktu. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kelancaran ASN dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Inzani dan Yuliani (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki ASN dan kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja ASN. Oleh karena itu, kompetensi dan lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, beberapa permasalahan yang menjadi dasar dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompetensi dalam penggunaan teknologi dan sistem kerja berbasis elektronik belum sepenuhnya optimal.
2. Fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan ASN.
3. Koordinasi dan komunikasi antarASN atau antarbagian masih belum optimal.
4. Penyelesaian pekerjaan administrasi masih mengalami keterlambatan yang berdampak pada kualitas dan efektivitas kerja.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Maka penulis membatasi penelitian pada:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Pembatasan masalah yang telah ditemukan di atas, maka rumusan masalah yang di angkat adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas
3. Apakah Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja ASN.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah, serta dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan dalam penelitian yang sejenis.

G. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai variabel penelitian yang diukur melalui indikator tertentu sehingga dapat diamati dan dianalisis secara objektif (Sugiono, 2023). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Kompetensi (X1)

Menurut Rohayati (2024) Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

4. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Refni Yulia Reza & Rahmizal, (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

5. Kinerja ASN (Y)

Menurut Sriwahyuni et al (2025) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan seorang ASN dalam melaksanakan tugas, program, maupun tanggung jawab yang diberikan sebagai upaya untuk mendukung pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi.