

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut (Rohayati, 2024), Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi juga menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan individu dengan pencapaian standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sehingga dapat mendukung efektivitas serta keberhasilan ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut (Tenriyola & Mas'ud, 2023), Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan bidangnya. Kompetensi yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih teratur dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu, (Erik & Kartika, n.d.) menyatakan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan dan mendukung pencapaian kinerja.

Menurut (Suwardi, 2025), kompetensi merupakan seperangkat perilaku efektif yang berkaitan dengan kemampuan melakukan eksplorasi, investigasi, analisis, dan pemikiran kritis, serta kemampuan dalam memperhatikan dan memahami berbagai situasi yang dapat membantu seseorang menemukan cara yang tepat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut (Sriwahyuni, 2025), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki setiap individu yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menghadapi berbagai situasi. Karakteristik

tersebut bersifat relatif menetap sehingga dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam jangka waktu yang lama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Rohayati, 2024), terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap diri sendiri maupun orang lain dapat memengaruhi perilaku dalam bekerja. Individu yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih kreatif dan berani mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Keterampilan

Kompetensi sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki seseorang. Semakin baik keterampilannya, maka semakin baik pula kompetensi yang ditunjukkan dalam bekerja.

3) Pengalaman

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kompetensi. Namun, pengalaman saja tidak cukup tanpa adanya kemampuan dan pengetahuan yang mendukung.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian merupakan sifat dasar yang relatif sulit diubah. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tidak dapat dilakukan hanya dengan mengubah kepribadian seseorang.

5) Motivasi

Motivasi dapat memengaruhi tingkat kompetensi ASN. Pemberian penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap hasil kerja dapat meningkatkan semangat kerja seseorang.

6) Isu Emosional

Kondisi emosional dapat menjadi hambatan dalam mengembangkan kemampuan. Rasa takut, malu, atau kurang percaya diri sering kali menghambat seseorang untuk berkembang.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi juga dipengaruhi oleh kemampuan intelektual, seperti kemampuan berpikir analitis dan konseptual yang dapat berkembang melalui pengalaman dan pembelajaran.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi, termasuk sistem penghargaan, komitmen organisasi, dan proses pengambilan keputusan, dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia.

c. Indikator Kompetensi

Menurut (Amarullah, 2024), kompetensi memiliki tiga indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Adapun indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan, yaitu pemahaman yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi:
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.
 - b) Mengetahui tugas pokok dan fungsi (tupoksi) organisasi atau instansi, agar setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.
 - c) Mengetahui cara menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan sesuai prosedur.
- 2) Keterampilan individu, yaitu kemampuan dalam menerapkan pengetahuan dan menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, meliputi:
 - a) Kemampuan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan.
 - b) Kemampuan dalam mengatasi masalah, agar mampu menemukan solusi yang tepat ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.

- c) Kemampuan menentukan prioritas masalah, sehingga pekerjaan yang bersifat mendesak dapat diselesaikan terlebih dahulu.
 - d) Kemampuan memberikan kinerja atau kontribusi dalam pekerjaan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Sikap kerja, yaitu perilaku positif yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya, meliputi:
- a) Mempunyai kreativitas dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan ide atau cara kerja yang lebih baik.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi, yang tercermin dari antusiasme dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Mempunyai kemampuan dalam perencanaan dan pengorganisasian, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara terarah dan teratur.

d. Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan efektivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Almawati, 2020), kompetensi terdiri dari tiga jenis, yaitu:

- 1) Kompetensi individu merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, meliputi kompetensi dasar (threshold) seperti pengetahuan dan keterampilan dasar, serta kompetensi pembeda (differentiating) yang membedakan karyawan berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah, seperti motivasi untuk mencapai target yang lebih tinggi.
- 2) Kompetensi jabatan adalah kemampuan yang harus sesuai dengan tuntutan suatu jabatan. Kesesuaian antara kompetensi individu dan kompetensi jabatan akan membantu seseorang mencapai kinerja yang optimal.
3. Kompetensi organisasi merupakan gabungan dari kompetensi seluruh sumber daya organisasi, seperti kemampuan karyawan, motivasi, teknologi, dan kerja sama manajemen. Jika kompetensi individu selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan terbentuk organisasi yang berbasis kompetensi (*competence-based organization*).

e. Manfaat Kompetensi

Kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kinerja individu maupun organisasi. Dengan kompetensi yang sesuai, ASN mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan kompetensi tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memberikan berbagai manfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut (Handayani, 2022), manfaat kompetensi meliputi:

- 1) Memperjelas standar kerja, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Menjadi dasar dalam proses seleksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai.
- 3) Meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi karyawan.
- 4) Menjadi acuan dalam penyusunan sistem remunerasi yang lebih adil
- 5) Mempermudah organisasi dan karyawan beradaptasi terhadap perubahan.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi menyeluruh dalam organisasi.

f. Karakteristik Kompetensi

Menurut (Syamsuriadi & Amang), Karakteristik kompetensi merupakan ciri atau kemampuan yang menjadi dasar seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan, tetapi juga mencakup keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh ASN.

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu pemahaman yang dimiliki ASN mengenai pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan.
- b. Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- c. Sikap (*Attitude*), yaitu perilaku dan cara ASN dalam menjalankan tugas serta berinteraksi dengan orang lain.

- d. Kemampuan (*Ability*), yaitu kesanggupan ASN dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

g. Kompetensi Dalam Perspektif Islam

Menurut (Noviyanti, 2023), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam perspektif Islam, kompetensi dalam bekerja juga perlu disertai dengan sikap amanah dan tanggung jawab. Hal tersebut sejalan dengan QS. *Al-Qasas* ayat 77 yang mengajarkan agar kemampuan dan nikmat yang diberikan Allah digunakan untuk kebaikan dan memberikan manfaat bagi orang lain.

kompetensi sangat ditekankan dan dihargai. Islam mendorong ummatnya untuk bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pekerjaan. Karena bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme merupakan tuntutan Agama. Muslim diharapkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk berkontribusi secara positif dalam masyarakat dan mencari keberkahan dari Allah SWT dalam pekerjaan mereka. Sebagaimana firman Allah SWT didalam Al-Qur'an surat *Al-Qasas* ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنُ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan."* (QS. *Al-Qasas* ayat 77)

Dalam ayat ini mengingatkan kita untuk tidak meremehkan diri sendiri dalam bekerja. Sebagai muslim, kita harus memiliki sikap rendah hati dan tidak sombong dalam mengembangkan kompetensi kerja kita. Dengan demikian, Islam menekankan pentingnya bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

Seorang muslim diharapkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, berusaha menjadi yang terbaik dalam bidangnya, dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan juga organisasinya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Fitriani & Masnaeni), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar ASN, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi ASN dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat ASN merasa nyaman sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal.

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. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga mampu mendukung kelancaran proses kerja, meningkatkan semangat kerja, serta membantu tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sejalan dengan itu, (Hanifah & Dihan, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kinerja ASN.

Menurut (Harpianna et al, 2023), lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya. Kondisi tersebut meliputi berbagai aspek, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja yang digunakan dalam mendukung aktivitas pekerjaan.

Menurut (Mardani & Hidayat, 2025), lingkungan kerja merupakan segala bentuk kondisi maupun unsur yang terdapat di dalam maupun di sekitar organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap aktivitas kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja tersebut dapat menimbulkan dampak positif

ataupun negatif, yang pada akhirnya akan memengaruhi tingkat kinerja serta kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Fauziah & Irawan, 2024), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung, seperti fasilitas, peralatan, pencahayaan, dan kondisi ruangan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan dan komunikasi antara ASN dengan atasan maupun sesama ASN. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi kenyamanan ASN dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya, 2025), terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, yaitu:

- 1) tata ruang dan desain, yang mencakup pengaturan ruang kerja agar nyaman dan mendukung produktivitas.
- 2) kultur organisasi, yaitu nilai dan kebiasaan yang membentuk perilaku serta interaksi dalam organisasi.
- 3) teknologi dan infrastruktur, berupa ketersediaan fasilitas dan teknologi yang menunjang efektivitas pekerjaan
- 4) kebijakan manajemen, yang meliputi aturan dan sistem dalam mengelola hak, kewajiban, serta pengembangan ASN.
- 5) kondisi psikologis, yaitu suasana emosional yang memengaruhi motivasi, kepuasan, rasa aman, dan semangat kerja ASN.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Maulina, 2024) yaitu:

a) Suasana kerja

Kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat kerja, fasilitas, peralatan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antarASN.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis, baik, dan bebas dari konflik atau tindakan saling menjatuhkan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dapat membuat karyawan nyaman bertahan dalam organisasi serta mendukung peningkatan kinerja.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya peralatan yang lengkap dan memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai, meskipun tidak selalu baru, menjadi salah satu penunjang proses kerja.

e. Karakteristik Lingkungan Kerja

Menurut (Samangun, 2024), karakteristik lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarASN, keamanan dalam bekerja, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat ASN lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hubungan yang baik antara ASN dan atasan juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung ASN dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

f. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut (Salabi, 2024), lingkungan kerja dalam perspektif Islam merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suasana kerja yang sehat dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Lingkungan kerja Islami menekankan hubungan yang baik, sikap saling menghargai, serta suasana kerja yang nyaman. Hal tersebut dapat membantu ASN bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Jika seseorang merasa nyaman dalam bekerja akan memunculkan kreativitas-kreativitasnya. Namun apabila bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat yang disebabkan oleh pemimpin yang galak dan tidak bersahabat maka karyawan tidak akan berprestasi dan

hanya akan menyelesaikan apa yang menjadi kewajibannya. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Qs. *Al-Imran*: 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ
 وَالْأَمْرُ إِذَا عَزَزْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ فَاغْفُ عَنْهُمْ وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
 إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin akan sangat menentukan dalam terwujudnya suasana yang lebih cair dan kekeluargaan di lingkungan kerja. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menciptakan pola kerja keras dan disiplin, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu diaplikasikan dalam lingkungan kerja perusahaan. Metode seperti ini akan menjadikan karyawan mau bekerja keras dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, namun dengan suasana yang cair, karyawan tidak akan merasa tertekan oleh suasana yang kaku dan menakutkan. Terlebih jika pemimpin memberikan bonus bagi karyawan yang kinerjanya meningkat, hal ini akan menciptakan rasa semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Kinerja ASN

a. Pengertian Kinerja

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. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, setiap ASN perlu memiliki kompetensi,

pengetahuan, dan kemampuan yang memadai agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Idarata, 2025), kinerja merupakan hasil kerja seorang ASN yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan sejauh mana seorang ASN mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Dengan kinerja yang baik, ASN dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, (Wonggor & Rehaded, 2024), menyatakan bahwa kinerja ASN dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja

Menurut (Sugiharto, 2023), Kinerja ASN diartikan sebagai hasil kerja seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kedudukan, jabatan dan wewenang serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan, kinerja ASN juga merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian dan kemajuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai jika ASN bekerja dengan baik.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kinerja mencerminkan kemampuan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, maka semakin besar pula kontribusi ASN terhadap pencapaian tujuan organisasi (Inzani & Yuliani, 2022).

b. Indikator Kinerja ASN

Indikator kinerja ASN menurut (Pratama, 2020), yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu tingkat ketepatan, keandalan, dan kesesuaian hasil kerja dengan kebutuhan atau harapan. ASN yang memiliki kinerja baik pada aspek ini akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
 - b. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan ASN dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
 - c. Kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja yang mampu dihasilkan ASN dalam periode tertentu.
 - d. Efektivitas, yaitu kemampuan ASN dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan secara optimal.
 - e. Komitmen kerja, yaitu kesungguhan dan dedikasi ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ASN**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN menurut Kasmir dalam (Rohayati, 2024), adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki ASN dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, di mana semakin baik kemampuan yang dimiliki maka akan semakin mendukung peningkatan kinerja.
- 2) Pengetahuan, yaitu informasi yang diperoleh dan dipahami oleh seseorang yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja, yaitu tahapan atau prosedur yang disusun untuk mempermudah ASN dalam melaksanakan tugas secara lebih terarah.
- 4) Kepribadian, yaitu karakteristik individu yang bersifat khas dan dapat memengaruhi cara seseorang dalam bekerja serta tingkat kinerjanya.
- 5) Motivasi kerja, yaitu dorongan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, yaitu proses pengarahan dan pengawasan oleh atasan kepada karyawan yang dapat memengaruhi kinerja.

- 7) Gaya kepemimpinan, yaitu cara atau pendekatan atasan dalam mengarahkan dan mengelola bawahan yang turut memengaruhi hasil kerja.
- 8) Budaya organisasi, yaitu nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan sebagai pedoman dalam bekerja.
- 9) Kepuasan kerja, yaitu perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, baik sebelum maupun sesudah melaksanakan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, yaitu kondisi di tempat kerja yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendukung peningkatan kinerja.
- 11) Loyalitas, yaitu sikap kesetiaan dan kepedulian karyawan terhadap organisasi yang dapat memengaruhi hasil kerja.
- 12) Komitmen, yaitu sikap patuh dan kesediaan karyawan dalam menjalankan aturan serta tanggung jawab di perusahaan.
- 13) Disiplin kerja, yaitu sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan ematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.

d. Manfaat Kinerja

Menurut (Sulistiarini & Iriani Ismail, 2025), manfaat penilaian kinerja meliputi:

- 1) Peningkatan kinerja, yaitu membantu ASN meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya.
- 2) Penyesuaian kompensasi, yaitu menjadi dasar dalam pemberian gaji, insentif, atau penghargaan.
- 3) Keputusan penempatan, yaitu membantu menentukan promosi, mutasi, atau penempatan ASN.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yaitu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi ASN.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier, yaitu membantu ASN mengembangkan karier sesuai potensi yang dimiliki.
- 6) Perbaikan proses ASN, yaitu menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki proses pengelolaan ASN.

- 7) Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, yaitu membantu menemukan dan memperbaiki kesalahan informasi serta desain pekerjaan.

e. Penilaian Kinerja

Menurut (Amarullah, 2024), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilaksanakan secara berkala untuk meninjau serta mengevaluasi kinerja individu. Penilaian ini berfungsi sebagai pedoman dalam mengukur prestasi kerja karyawan secara rutin dan berkesinambungan. Melalui proses tersebut, perusahaan dapat memperoleh informasi yang bermanfaat sebagai dasar dalam pemberian kompensasi maupun pengembangan karier karyawan.

f. Kinerja ASN Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam Menurut (Faisal, 2025), kinerja dalam perspektif Islam tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari niat dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang ASN hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat *At-Taubah* ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS. At-Taubah ayat 105).*

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan sebuah hasil yang baik pula dari kerjanya itu dan akan memberikan keuntungan untuk organisasinya sendiri.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
(Inzani & Yuliani, 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Biro Umum.	Penelitian terdahulu dilakukan pada Biro Umum, sedangkan penelitian saya dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas dengan objek penelitian yang berbeda
(Refni Yulia & Rahmizal, 2023)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, baik secara parsial maupun simultan	Penelitian terdahulu dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat, sedangkan penelitian saya dilakukan di Sekretariat daerah kabupaten Padang Lawas.
(Tenriyola & Mas'ud, 2023)	Pengaruh Kompetensi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Perbedaannya terdapat pada lokasi dan

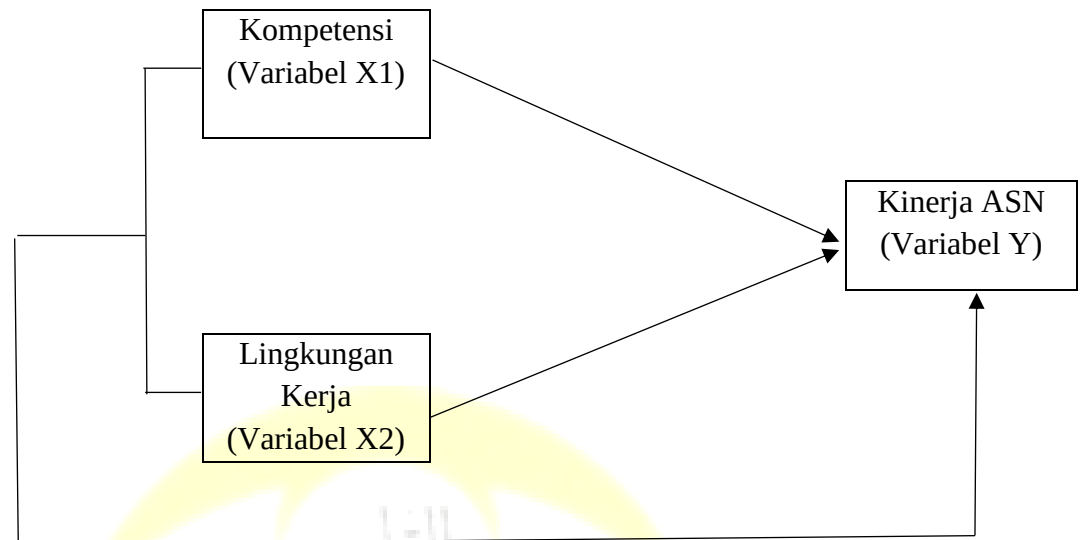
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep	kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep	objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep, sedangkan penelitian saya dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
(Fitriani & Masnaeni, n.d., 2024)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare.	Perbedaannya terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Parepare sedangkan penelitian saya dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
(Sriwahyuni,S, et al., 2025)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh	Perbedaan penelitian terletak pada instansi dan lokasi penelitian.

	Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan	positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.	Penelitian terdahulu di lakukan di kantor DPRD Provinsi sulawesi selatan, sedangkan Penelitian saya dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
(Rayhan & Obi, 2025)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kota Sorong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, semakin baik kompetensi dan lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja ASN	Perbedaannya terletak pada objek penelitian, yaitu kantor kementerian Agama Kota Sorong, sedangkan penelitian saya dilakukan di sekretariat daerah kabupaten padang lawas.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan karya tulis ilmiah. Oleh karena itu, kerangka berpikir dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis ini adalah dugaan sementara atau asumsi sementara terhadap pertanyaan yang muncul dalam sebuah penelitian. Dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel (X) dan satu variabel Y yakni menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja ASN (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini di kategorikan menjadi enam yaitu:

H01: Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Ha1: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

H02: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

- Ha2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- H03: Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.
- Ha3: Terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi ASN dan lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Data yang diperoleh akan dianalisis secara sistematis guna mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antar variabel. Melalui pendekatan ini, peneliti juga dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya serta menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan kompetensi ASN serta perbaikan lingkungan kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, Komplek perkantoran Skpd terpadu sigala-gala, Jalan lintas sibuhuan-riau km.4,7 Sibuhuan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini dari bulan Desember 2025 sampai selesai.

Tabel 3.1 Rancangan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep
1.	Observasi Awal											
2.	Pengajuan Proposal											

3.	Bimbingan Proposal									
4.	Seminar Proposal									
5.	Revisi									
6.	Penelitian									
7.	Mengelola Data hasil Penelitian									
8.	Bimbingan Skripsi									
9.	Sidang Munaqasyah									

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Arikunto, 2019), populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Populasi digunakan sebagai dasar untuk menentukan objek yang akan diteliti sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 143 ASN, yang terdiri dari 78 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 65 ASN Paruh Waktu.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu ASN yang aktif bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya, memahami kondisi kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja dalam

pelaksanaan tugasnya, serta bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05). Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance) yang ditetapkan 5 % (0,05)

sehingga untuk mengukur berapa responden yang dibutuhkan peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

Diketahui:

N = 143

e = 5% = 0,05

Maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{143}{1+143(0,05)^2}$$

Perhitungan:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{143}{1+143(0,0025)}$$

$$n = \frac{143}{1+0,3575}$$

$$n = \frac{143}{1,3575}$$

$$n = 105,34$$

$$n = 105$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Beberapa teknik yang dapat diterapkan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, teknik-teknik tersebut digunakan sebagai dasar untuk memperoleh data yang akurat sehingga dapat mendukung proses analisis serta penarikan kesimpulan yang tepat, sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2022).

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2023), observasi merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Dalam metode ini pihak pengamatan dan pengukuran dengan teliti terhadap objek yang diamati, bagaimanakah keadaannya, kemudian dicatat secara cermat dan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati, sehingga data yang diperoleh tidak luput dari pengamatan.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja serta proses kinerja ASN yang diberikan oleh ASN. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat mengenai perilaku kerja ASN, interaksi antar ASN, serta situasi kerja yang dapat memengaruhi serta situasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja ASN.

2. Kuesioner

Menurut (Fereshti, 2024), kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data melalui beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden mengenai kondisi yang sedang diteliti. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan data dengan lebih mudah dan terarah. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan

sekalikert digunakan unruk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Kategori jawabannya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dari tabel tersebut dapat dilihat jawaban sangat setuju merupakan predikat paling tinggi dengan bobot nilai 5, diikuti dengan setuju dengan bobot nilai 4, kemudian kurang setuju bobot nilai 3, selanjutnya tidak setuju dengan bobot nilai 2 dan yang paling rendah dengan bobot 1 dengan jawaban tidak setuju. Adapun indikator angketnya sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Pernyataan

No	Variabel Penelitian	Indikator	Jumlah Pernyataan	No Item
1	Kompetensi (X1) (Amarullah, 2024)	a. Pengetahuan	4	1,2,3,4
		b. Keterampilan Individu	3	5,6,7
		c. Sikap Kerja	3	8,9,10
2	Lingkungan Kerja (X2) (Maulina, 2024)	a. Suasana Kerja	3	1,2,3
		b. Hubungan Dengan Rekan Kerja	3	4,5,6
		c. Tersedianya Fasilitas Kerja	4	7,8,9,10
3	Kinerja ASN (Pratama, 2020)	a. Kualitas	2	1,2
		b. Ketepatan Waktu	2	3,4
		c. Kuantitas	2	5,6
		d. Efektivitas	2	7,8
		e. Komitmen Kerja	2	9,10

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen, arsip, atau catatan yang berkaitan dengan objek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2019), teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan akurat.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh **Kompetensi (X1)** dan **Lingkungan Kerja (X2)** terhadap **Kinerja ASN (Y)** di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2022), statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sesuai dengan keadaan sebenarnya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau melakukan generalisasi. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil data kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja ASN.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021), uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner telah sah atau valid. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pernyataannya mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila nilai koefisien masing-masing item pertanyaan melebihi nilai signifikansi yang telah ditentukan, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Selain itu, jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel

dan memiliki nilai r positif yang signifikan, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan korelasi Pearson. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bernilai negatif, maka dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{hitung} akan digunakan untuk menentukan validitas item pertanyaan yang digunakan untuk mendukung penelitian. Nilai r_{hitung} akan dicari dengan membandingkannya dengan nilai r_{tabel} .

Nilai signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 atau 5% atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dianggap valid. Pertanyaan-pertanyaan yang tidak dihapus saja dan uji validitas berikutnya dilakukan tanpa pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,855	0,361	Valid
2	0,641	0,361	Valid
3	0,660	0,361	Valid
4	0,765	0,361	Valid
5	0,813	0,361	Valid
6	0,769	0,361	Valid
7	0,774	0,361	Valid
8	0,833	0,361	Valid
9	0,735	0,361	Valid
10	0,730	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Kuesioner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.4 diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,728	0,361	Valid
2	0,738	0,361	Valid
3	0,745	0,361	Valid
4	0,818	0,361	Valid
5	0,772	0,361	Valid
6	0,854	0,361	Valid
7	0,819	0,361	Valid
8	0,752	0,361	Valid
9	0,818	0,361	Valid
10	0,866	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Kuesioner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel(Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,751	0,361	Valid
2	0,780	0,361	Valid
3	0,679	0,361	Valid
4	0,846	0,361	Valid
5	0,661	0,361	Valid
6	0,673	0,361	Valid
7	0,660	0,361	Valid

8	0,634	0,361	Valid
9	0,787	0,361	Valid
10	0,769	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Kuesioner Diolah 2026

Berdasarkan tabel 3.6 diatas diketahui bahwa variabel Kinerja ASN memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali & Karlina, 2021) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner yang digunakan sebagai indikator suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap setiap pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai lebih dari 0,60. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- Alpha $> r_{tabel}$, maka dinyatakan reliabel
- Alpha $< r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Prgawai (Y)

No	Variabel	Cronbach Alpa	Nilai Batas	Hasil
1	Kompetensi (X1)	0,916	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,933	0,60	Reliabel
3	Kinerja ASN(Y)	0,899	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.7 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpa* pada variabel Kompetensi (X1) adalah 0,916 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,933 dan variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 0,899 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1),

Lingkungan Kerja (X2) Dan variabel Kinerja ASN (Y) dinyatakan reliabel atau handal dan dapat diterima karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, maupun keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sebelum dilakukan analisis regresi.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu histogram dan Normal P-Plot. Pada grafik histogram, data dikatakan berdistribusi normal apabila pola distribusi membentuk kurva yang menyerupai lonceng (*bell-shaped*) dan penyebarannya relatif simetris. Sementara itu, pada grafik Normal P-Plot, data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pengamatan menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Selain menggunakan metode grafik, normalitas data juga dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada uji statistik normalitas. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), salah satu penyimpangan dalam uji asumsi klasik adalah adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu kondisi ketika varians dalam model regresi tidak sama. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*, yaitu dengan mengamati ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antarvariabel bebas yang menyebabkan terjadinya masalah multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas merupakan kondisi ketika terjadi korelasi yang sangat tinggi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan apabila dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel independen.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang berada di atas 0,1 dan nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* berada di bawah 0,1 atau nilai VIF berada di atas 10, maka model regresi mengalami gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan variabel (Y) Kinerja ASN.

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini digunakan metode regresi linear berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja ASN
- A = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi Kompetensi
- b₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja
- x₁ = Kompetensi
- x₂ = Lingkungan Kerja
- e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini menjadi dasar dalam menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak berdasarkan tingkat signifikansi dari setiap variabel yang diuji.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak serta untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model regresi. Dalam analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS terdapat tiga nilai yang perlu diperhatikan, yaitu R (Koefisien Korelasi Berganda), $R Square (R^2)$, dan $Adjusted R Square (Adjusted R^2)$. Nilai R menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara seluruh variabel independen dengan variabel dependen, di mana semakin mendekati angka 1 menunjukkan hubungan yang semakin kuat, sedangkan semakin mendekati angka 0 menunjukkan hubungan yang semakin lemah.

Nilai $R Square (R^2)$ menunjukkan besarnya proporsi atau persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Sementara itu, *Adjusted $R Square (Adjusted R^2)$* merupakan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat dalam regresi linear berganda. Semakin besar nilai *Adjusted $R Square$* , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di

luar model penelitian. Uji koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas terikat erat dengan dinamika pemekaran wilayah di Provinsi Sumatera Utara. Pembentukannya bermula dari lahirnya Kabupaten Padang Lawas sebagai Daerah Otonom Baru (DOB) hasil pemekaran dari kabupaten induk, Kabupaten Tapanuli Selatan, yang disahkan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 pada tanggal 10 Agustus 2007. Sebagai poros utama birokrasi, Sekretariat Daerah resmi dibentuk untuk menjalankan peran vital dalam membantu Bupati merumuskan kebijakan daerah, menyinkronkan pelaksanaan tugas antar-instansi, serta mengelola administrasi pemerintahan di wilayah ibu kota Sibuhuan.

Pada fase awal berdirinya lembaga, Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas memprioritaskan penataan kelembagaan mendasar serta penyesuaian fungsi aparatur di tengah keterbatasan sarana dan prasarana daerah baru. Penataan struktur staf dan pengisian jabatan strategis terus digencarkan untuk memastikan layanan publik serta koordinasi roda pemerintahan di wilayah Padang Lawas tetap berjalan efektif. Seiring berjalannya waktu dan bertambahnya pembagian wilayah administrasi kecamatan, Sekretariat Daerah terus bertransformasi untuk mengimbangi kompleksitas program pembangunan dan tata kelola keuangan daerah.

Memasuki era tata kelola pemerintahan modern, Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas bertindak sebagai pioneer dan penggerak utama birokrasi daerah. Penataan organisasi yang dinamis, penyesuaian regulasi tata kerja melalui Peraturan Bupati, serta dorongan adaptasi teknologi dilakukan untuk mendukung terciptanya aparatur yang kompeten dan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah ini secara konsisten ditempuh guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan

akuntabel (*good governance*) demi mendorong kemajuan masyarakat di Kabupaten Padang Lawas.

b. Visi Misi dan Motto Sekretariat Daerah

1. Visi

Bersama Mewujudkan Padang Lawas Maju (Mewujudkan masyarakat yang sejahtera, berdaya saing, berlandaskan nilai agama, budaya, dan kearifan lokal.

2. Misi

- Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), bersih, transparan, dan akuntabel.
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur sipil negara.
- Mengoordinasikan penyusunan kebijakan daerah yang berfokus pada pembangunan infrastruktur, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan.

3. Motto

"BERAKHLAK" (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) serta mengusung kearifan lokal "Tunas Cerdas, Padang Lawas BERCUAH" (Beriman, Cerdas, Unggul, dan Sejahtera).

c. Tujuan Sekretariat Daerah

Tujuan utama penyusunan tata kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas meliputi:

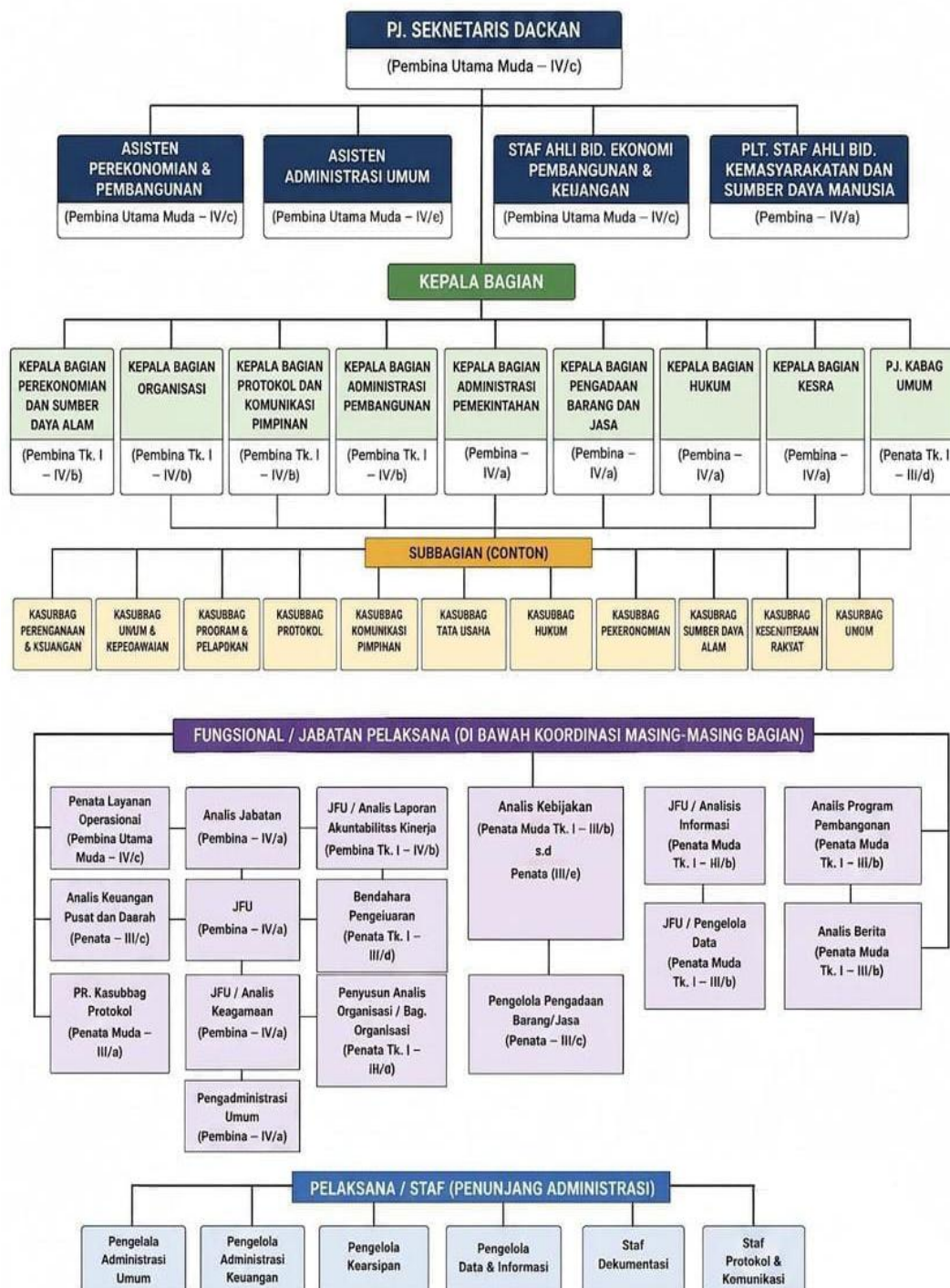
- a. Mewujudkan tata kelola administrasi pemerintahan daerah yang terintegrasi, responsif, dan akuntabel.
- b. Meningkatkan koordinasi sinkronisasi penyusunan program dan kebijakan antar-organisasi perangkat daerah (OPD).
- c. Meningkatkan kapasitas kompetensi dan profesionalisme ASN guna menunjang efisiensi kinerja birokrasi daerah.

- d. Menyediakan dukungan administrasi, keuangan, dan tata kelola sarana-prasarana yang optimal bagi kelancaran tugas-tugas Bupati dan Wakil Bupati.

d. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



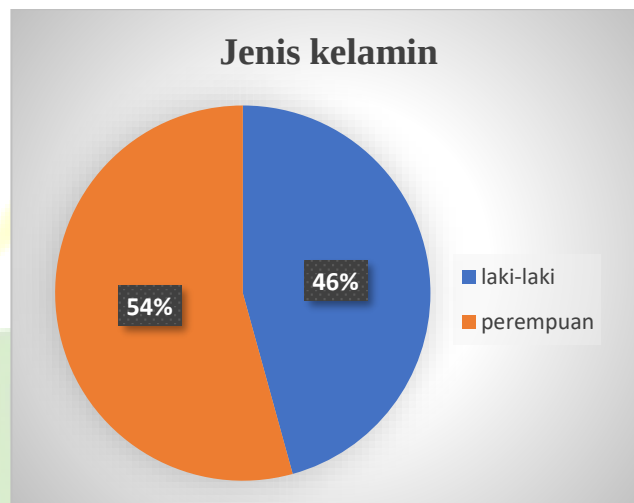
e. Deskripsi Objek Penelitian

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai responden dalam penelitian ini adalah ASN di sekretariat daerah kabupaten padang lawas. pembagian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

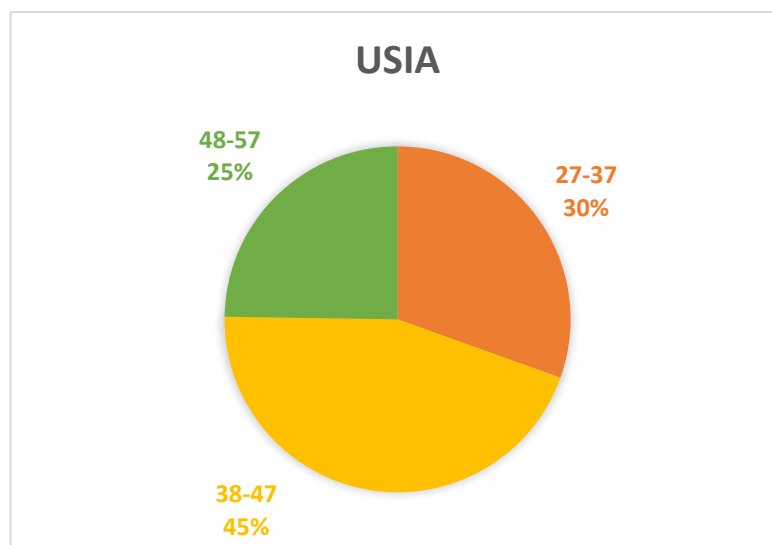


Berdasarkan diagram tersebut, sebanyak 48 responden (45,71%) berjenis kelamin laki-laki dan 57 responden (54,28%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, meskipun perbedaannya tidak terlalu besar.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil data primer yang disebarkan dan diolah dengan penyebaran kuesioner, diketahui bahwa persentase karakteristik responden menurut usia responden adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 3
Responden berdasarkan usia:



Berdasarkan data pada gambar 4. 3 diatas , kelompok responden berusia 38-47 tahun memiliki jumlah yang paling dominan dalam penelitian.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom/dk*) dengan menggunakan rumus $dk = n - 2$, di mana n merupakan jumlah responden. Dalam penelitian ini terdapat 105 responden, sehingga derajat kebebasan yang diperoleh adalah $105 - 2 = 103$. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan pengujian dua arah, nilai r_{tabel} yang digunakan

adalah 0,161. Oleh karena itu, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,161.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,714	0,161	Valid
2	0,739	0,161	Valid
3	0,728	0,161	Valid
4	0,780	0,161	Valid
5	0,787	0,161	Valid
6	0,803	0,161	Valid
7	0,793	0,161	Valid
8	0,729	0,161	Valid
9	0,728	0,161	Valid
10	0,734	0,161	Valid

Sumber: Data Prime Kuesioer Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,708	0,161	Valid
2	0,722	0,161	Valid
3	0,757	0,161	Valid
4	0,765	0,161	Valid
5	0,706	0,161	Valid
6	0,727	0,161	Valid
7	0,764	0,161	Valid
8	0,702	0,161	Valid

9	0,738	0,161	Valid
10	0,741	0,161	Valid

Sumber: Data Prime Kuesioer Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

Tabel 4. 3
Uji Validitas Variabel (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,711	0,161	Valid
2	0,694	0,161	Valid
3	0,681	0,161	Valid
4	0,793	0,161	Valid
5	0,615	0,161	Valid
6	0,666	0,161	Valid
7	0,690	0,161	Valid
8	0,719	0,161	Valid
9	0,625	0,161	Valid
10	0,725	0,161	Valid

Sumber: Data Prime Kuesioer Diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa variabel Kinerja ASN memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Tujuan melakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Untuk mengetahui jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu pada uji reliabilitas dapat menggunakan teknis pengukuran reliabilitas *Alpha*

Cronbach. Suatu instrument penelitian mengidentifikasi memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha Cronbach* $> 0,60$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cut-off	N of Item	Kriteria
Kompetensi (X1)	0,915	0,60	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,904	0,60	10	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,879	0,60	10	Reliabel

Sumber: Data Prime Kuesioer Diolah 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,915, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,904, dan Kinerja ASN (Y) sebesar 0,879. Ketiga nilai tersebut berada di atas 0,60. Artinya, pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

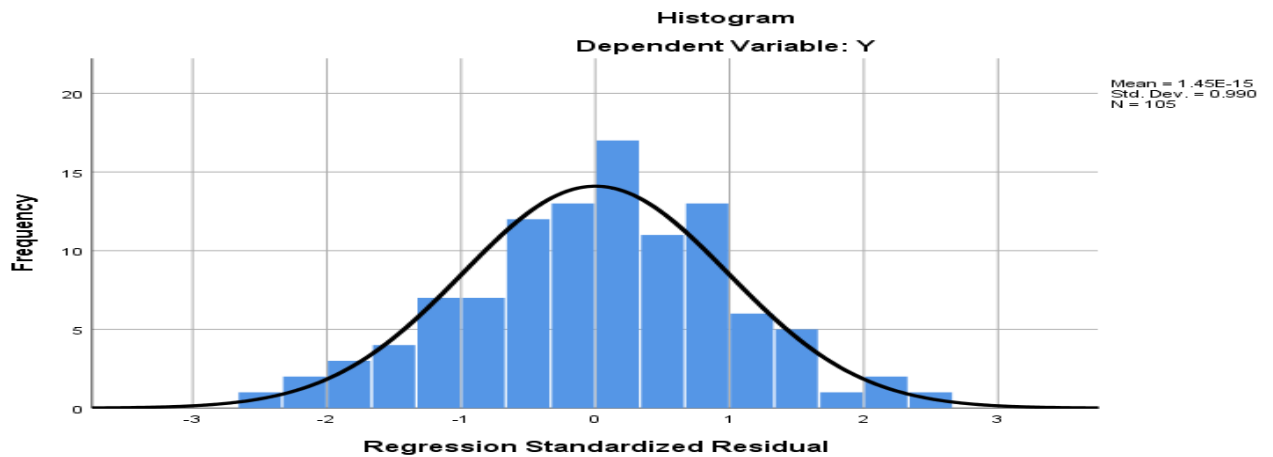
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang perlu dilakukan sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut. Data yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa penyebaran data berada di sekitar nilai rata-rata dan tidak mengalami penyimpangan yang terlalu jauh. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat dilihat melalui histogram dan Normal P-Plot. Pada histogram, data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik membentuk pola

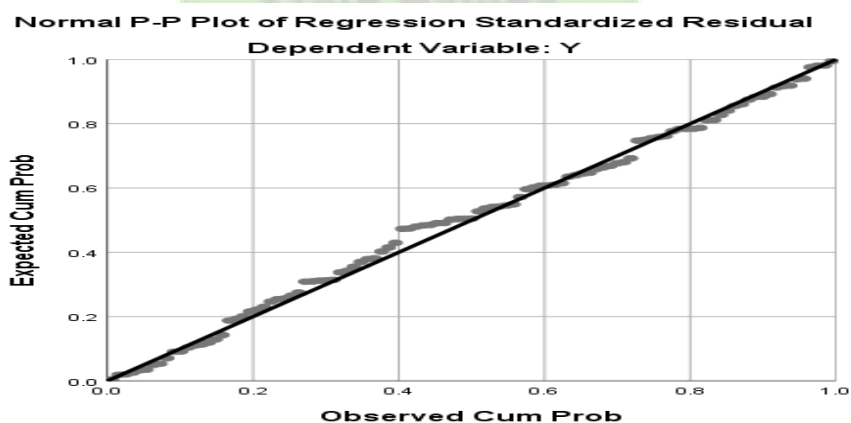
menyerupai kurva lonceng (bell-shaped), memiliki bentuk yang relatif simetris, serta penyebaran data tidak menunjukkan kemencengan yang ekstrem ke arah kiri maupun kanan.

Gambar 4.4 Histogram



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram, dapat dilihat bahwa pola distribusi data membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan penyebaran data terlihat relatif simetris. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengamatan pada histogram, data penelitian dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.5 P-Plot



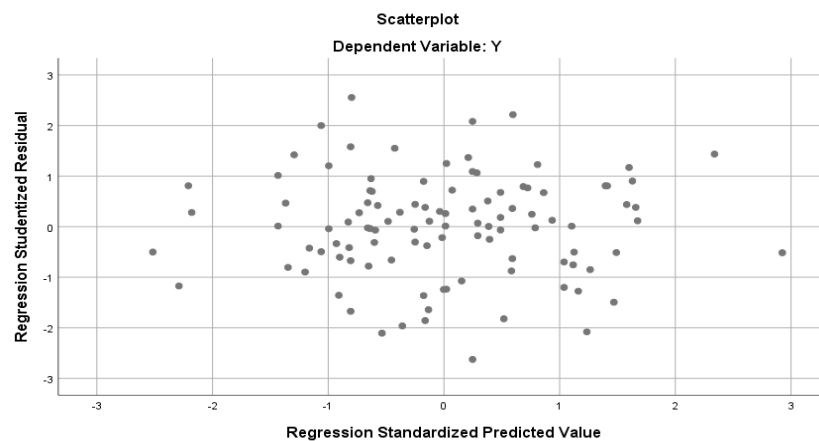
berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik data cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis

diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian menggunakan grafik histogram dan Normal P-P Plot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *Scatterplot* dengan bantuan program SPSS versi 25. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *Scatterplot* di atas, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas berdasarkan pengujian menggunakan *Scatterplot*.

c. Uji Multikolinearitas

Setelah data dinyatakan berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 25 dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 .

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.839	4.145		2.373	.019		
Kompetensi	.283	.075	.320	3.913	.000	.993	1.007
Lingkungan Kerja	.464	.077	.494	6.034	.000	.993	1.007

Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai *Tolerance*: Variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai $0,993 > 0,10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Nilai *VIF*: Variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai $1,007 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan kedua kriteria tersebut, yaitu nilai *Tolerance* sebesar $0,993 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,007 < 10$, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.839	4.145		2.373	.019		
Kompetensi	.283	.075	.320	3.913	.000	.993	1.007
Kinerja ASN	.464	.077	.494	6.034	.000	.993	1.007

Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil pengolahan data melalui analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,839 + 0,283X_1 + 0,464X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja ASN

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

9,839 = Konstanta

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,839 menunjukkan bahwa jika Kompetensi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka Kinerja ASN sebesar 9,839.
- Koefisien Kompetensi sebesar 0,283 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,283 dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.
- Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,464 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 0,464 dengan asumsi Kompetensi tetap.

- d. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (0,464) lebih besar dibandingkan Kompetensi (0,283), sehingga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam model penelitian ini.
- e. Nilai *Standardized Coefficients* Beta Kompetensi sebesar 0,320, sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar terhadap Kinerja ASN.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel dependen Kinerja ASN(Y) secara parsial. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.839	4.145		2.373	.019
	Kompetensi	.283	.072	.320	3.913	.000
	Lingkungan Kerja	.464	.077	.494	6.034	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil pengujian uji t pada tabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y) Pada variabel Kompetensi (X_1), diperoleh nilai *thitung* sebesar 3,913 dan *ttabel* sebesar 1,983. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *thitung* lebih besar daripada *ttabel* ($3,913 > 1,983$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Kompetensi (X_1) dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y).
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai *thitung* sebesar 6,034, sedangkan nilai *ttabel* sebesar 1,983. Karena *thitung* ($6,034 > 1,983$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama-sama menunjukkan nilai t_{hitung} yang melebihi t_{tabel} serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN (Y), demikian pula Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh parsial terhadap Kinerja ASN (Y). Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas cenderung semakin baik.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793.024	2	396.512	24.057	.000 ^b
	Residual	1681.204	102	16.482		
	Total	2474.229	104			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 24,057 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 105 - 2 - 1 = 102$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,085. Karena $F_{hitung} (24,057) > F_{tabel} (3,085)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel Kinerja ASN (Y). Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.307	4.05985

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa 30,7% variasi Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 30,7%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel Kompetensi (X_1), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,913 dan t tabel sebesar 1,983. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,913 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Amarullah (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki tiga indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman ASN terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, keterampilan berkaitan dengan kemampuan ASN dalam menerapkan pengetahuan dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sikap kerja berkaitan dengan perilaku ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga aspek tersebut dapat mendukung ASN dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y), dengan nilai t hitung sebesar $3,913 > t$ tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin mendukung peningkatan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan kondisi nyata ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat kendala dalam penguasaan teknologi informasi, khususnya dalam mengoperasikan aplikasi perkantoran, pengelolaan dokumen secara digital, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur administrasi berbasis elektronik. Kondisi tersebut berkaitan dengan keterampilan individu dalam kompetensi karena kemampuan menggunakan teknologi dan menyesuaikan keterampilan dengan perubahan sistem kerja diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, adanya perubahan sistem kerja dan prosedur administrasi juga menuntut ASN untuk memiliki pengetahuan yang memadai agar dapat memahami tugas dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila pengetahuan dan keterampilan ASN dapat ditingkatkan, maka penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik sehingga dapat mendukung kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja sebagai bagian dari kinerja ASN.

Menurut Rohayati (2024), faktor yang memengaruhi kompetensi meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian,

motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kompetensi ASN dapat berkembang melalui keterampilan, pengalaman, motivasi, kemampuan intelektual, serta dukungan budaya organisasi. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas, kemampuan ASN dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja dan penggunaan teknologi menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ASN diperlukan agar ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Inzani dan Yuliani (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN. Hasil penelitian Refni Yulia dan Rahmizal (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Tenriyola dan Mas'ud (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Amarullah (2024) dan penelitian terdahulu bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja berkaitan dengan kemampuan ASN dalam menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 6,034 dan t tabel sebesar 1,983. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,034 > 1,983$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Amarullah (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki tiga

indikator utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan merupakan pemahaman yang dimiliki ASN mengenai pekerjaan dan tanggung jawabnya, keterampilan merupakan kemampuan ASN dalam menerapkan pengetahuan dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sikap kerja berkaitan dengan perilaku ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga indikator tersebut dapat mendukung kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN, dengan nilai t hitung sebesar 3,913 > t tabel sebesar 1,983 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN, maka semakin mendukung peningkatan kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan kondisi nyata ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas. Berdasarkan hasil wawancara, masih terdapat kendala yang dihadapi ASN dalam penguasaan teknologi informasi dan penyesuaian terhadap perubahan sistem kerja berbasis elektronik. Kondisi tersebut berkaitan dengan keterampilan ASN dalam menggunakan teknologi dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem kerja. Selain itu, perubahan sistem kerja juga menuntut ASN memiliki pengetahuan yang memadai agar dapat memahami prosedur dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Apabila pengetahuan dan keterampilan ASN dapat ditingkatkan serta didukung oleh sikap kerja yang baik, maka ASN akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas, ketepatan waktu, kuantitas, efektivitas, dan komitmen kerja yang menjadi indikator kinerja ASN dalam penelitian ini.

Menurut Rohayati (2024), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kompetensi ASN dapat berkembang melalui keterampilan, pengalaman, motivasi, kemampuan intelektual, serta dukungan budaya organisasi. Dalam konteks Sekretariat

Daerah Kabupaten Padang Lawas, kemampuan ASN dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja dan penggunaan teknologi menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar ASN memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Inzani dan Yuliani (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Penelitian Refni Yulia dan Rahmizal (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Tenriyola dan Mas'ud (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori Amarullah (2024) dan hasil penelitian terdahulu bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan bagian yang mendukung peningkatan kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

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

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 24,057 dan F tabel sebesar 3,09. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($24,057 > 3,09$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,307. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja ASN (Y) sebesar 30,7%, sedangkan sisanya sebesar 69,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Artinya, kinerja ASN dapat didukung oleh kompetensi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sriwahyuni et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN. Selain itu, penelitian Rayhan dan Obi (2025) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja ASN ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Lawas.