

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan penjelasan mengenai suatu variabel berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian. Uraian ini memberikan pemahaman tentang makna dan ruang lingkup variabel sebagai dasar pelaksanaan penelitian.

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya selama periode tertentu. Keberhasilan tersebut tercermin dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan ketentuan yang berlaku didalam organisasi.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang diperoleh pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tanpa bertentangan dengan ketentuan hukum, norma, maupun etika yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja harus selaras dengan aturan dan nilai yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang dapat dinilai berdasarkan sejumlah dimensi

tertentu, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Pandangan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berfokus pada seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga memperhatikan standar mutu serta ketepatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun menurut (Sudarto, 2011), menjelaskan bahwa kinerja aparatur/pegawai merupakan cerminan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kinerja pegawai yang baik ditunjukkan melalui kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pegawai mampu memberikan pelayanan secara efektif dan optimal kepada masyarakat.

Dengan mengacu pada berbagai teori yang telah dipaparkan, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai tuntutan jabatan. Penilaian terhadap kinerja tidak semata-mata didasarkan banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Aspek lain seperti mutu hasil pekerjaan, ketepatan penyelesaian tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kesesuaian kompetensi dengan tuntutan jabatan juga menjadi bagian penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator dalam sistem manajemen kinerja, antara lain:

1. Tujuan Kerja

Tujuan kerja menunjukkan kejelasan sasaran yang harus dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Standar Kerja

Standar kerja merupakan ukuran atau patokan yang digunakan organisasi dalam menilai keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

3. Umpan Balik

Umpan balik berkaitan dengan informasi yang diberikan kepada pegawai mengenai hasil kerja yang telah dicapai sebagai dasar perbaikan kinerja.

4. Kompetensi

Kompetensi menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Motivasi

Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat pegawai dalam bekerja.

Indikator kinerja pegawai menurut Bernardin and Russell (2013), antara lain :

1. Kualitas (*Quality*)

Tingkat di mana proses atau hasil akhir dari suatu aktivitas mendekati kesempurnaan. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup (DLH), hal ini merujuk pada sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugasnya (seperti penyusunan laporan analisis lingkungan atau pengawasan lapangan) dengan

tingkat ketelitian yang tinggi dan memenuhi standar prosedur operasional yang ditetapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pegawai diharapkan mampu memenuhi target volume kerja harian atau bulanan, misalnya jumlah dokumen perizinan lingkungan yang diproses atau jumlah titik lokasi pengawasan yang berhasil dikunjungi dalam satu periode.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat di mana suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi dengan hasil output lainnya serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator ini mengukur kemampuan pegawai DLH dalam menyelesaikan tugas sebelum atau tepat pada batas waktu (deadline) agar pelayanan publik tidak terhambat.

4. Efektivitas Biaya (*Cost-Effectiveness*)

Tingkat di mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian. Pegawai dinilai dari kemampuannya menggunakan fasilitas kantor dan anggaran perjalanan dinas secara bijak dan efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

5. Kebutuhan akan Pengawasan (*Need for Supervision*)

Tingkat di mana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu meminta bantuan atau campur tangan dari atasan untuk mencegah hasil yang buruk. Pegawai yang berkinerja tinggi di DLH adalah mereka yang memiliki kemandirian dalam memecahkan masalah teknis di lapangan tanpa harus selalu menunggu instruksi detail.

6. Dampak Antarpribadi (*Interpersonal Impact*)

Tingkat di mana pegawai mampu memelihara harga diri, itikad baik, dan kerja sama di antara rekan kerja maupun bawahan. Hal ini sangat krusial di instansi dinas karena kinerja seringkali bergantung pada koordinasi antar bidang (seperti Bidang Tata Lingkungan dengan Bidang Persampahan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), indikator Kinerja Pegawai antara lain:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menunjukkan tingkat kehalusan, kebersihan, dan ketelitian hasil kerja pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tujuan dan sasaran organisasi. Di Dinas Lingkungan Hidup, hal ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyusun dokumen administrasi atau laporan teknis lapangan yang akurat, minim kesalahan, dan sesuai dengan regulasi lingkungan hidup yang berlaku.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Mengacu pada beban kerja, jumlah tugas, atau output yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini mengukur produktivitas fisik, seperti jumlah berkas perizinan yang diselesaikan, jumlah titik

pengawasan sampah yang terlayani, atau frekuensi kegiatan penyuluhan lingkungan yang dilaksanakan.

3. Pelaksanaan Tugas (*Execution of Task*)

Tingkat kemampuan pegawai dalam memahami dan mengerjakan instruksi kerja serta menjalankan fungsi jabatannya dengan benar. Hal ini berkaitan dengan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) di kedinasan dan kemampuan teknis dalam menggunakan fasilitas kerja untuk mendukung tupoksi (tugas pokok dan fungsi).

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menanggung segala konsekuensi dari hasil pekerjaannya, baik yang bersifat positif maupun negatif. Dalam lingkungan Dinas, hal ini juga mencakup komitmen pegawai terhadap rahasia jabatan, pemeliharaan sarana prasarana dinas, serta kejujuran dalam melaporkan kondisi riil lingkungan di Kabupaten Kepahiang.

Berdasarkan indikator – indikator diatas, maka indikator yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu indikator menurut Mangkunegara (2017), antara lain Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Pelaksanaan Tugas (*Execution of Task*), dan Tanggung Jawab (*Responsibility*).

2.1.3 Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan tuntutan organisasi.

Menurut Sutrisno (2019), kompetensi merupakan kemampuan individu yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Rahadi et al. (2021) Kompetensi dapat digambarkan sebagai gabungan keterampilan, pengetahuan dan atribut untuk menghasilkan pekerjaan/tugas dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah seperangkat karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan yang memungkinkan, dan meningkatkan efisiensi, kinerja pekerjaan.

Menurut Malikhah et al. (2023) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai produktivitas kerja secara maksimal.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut Malikhah et al. (2023), indikator kompetensi diukur berdasarkan:

1. Keterampilan (Skill)

Kecakapan praktis dan ketangkasan individu dalam mengeksekusi aktivitas spesifik atau mengoperasikan instrumen tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Akumulasi informasi, pemahaman intelektual, serta wawasan kognitif yang dikuasai seseorang untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab profesinya.

3. Konsep diri (sikap)

Keyakinan internal, tata nilai, serta persepsi pribadi yang membentuk cara individu bersikap dan memposisikan dirinya di tengah dinamika organisasi.

4. Sifat

Ciri khas kepribadian dan pola perilaku menetap yang menentukan cara seseorang bereaksi secara spontan terhadap berbagai kondisi lingkungan kerja.

5. Motif

Aspirasi fundamental yang secara konsisten mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian target atau pemenuhan kebutuhan pribadi.

Menurut Hadis et al. (2022), kompetensi sumber daya manusia diukur berdasarkan tiga indikator yang mengacu pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2007, yaitu sebagai berikut.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Akumulasi informasi intelektual dan penguasaan landasan teoretis yang berfungsi sebagai dasar pemikiran individu dalam memahami rincian tugas yang diembannya.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kapabilitas operasional dan kemahiran teknis seseorang dalam mengimplementasikan teori menjadi hasil kerja nyata secara efektif dan efisien.

3. Sikap Perilaku (*Attitude*)

Manifestasi dari pola pikir, nilai-nilai personal, dan karakter seseorang yang tercermin melalui cara mereka bertindak serta berinteraksi secara profesional di lingkungan kerja.

Adapun indikator dari kompetensi individu menurut Moeheriono (2014) dikutip dalam (Ramadhanti & Rufaedah, 2023) adalah sebagai berikut:

1. Watak (*traits*)

Ciri kepribadian yang bersifat menetap dan menjadi pola reaksi alami individu dalam menghadapi berbagai kondisi di lingkungan kerjanya.

2. Motif (*motives*)

Dorongan psikologis yang mendasari alasan seseorang bertindak dan menetapkan target pencapaian pribadinya.

3. Konsep diri (*self concept*)

Perwujudan dari tata nilai, pandangan hidup, serta persepsi individu mengenai peran dan kapasitas dirinya dalam sebuah organisasi.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Kedalaman wawasan intelektual dan penguasaan materi informasi yang dikuasai seseorang untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab profesinya.

5. Keahlian (*skill*).

Kapabilitas praktis dan kemahiran operasional dalam mengeksekusi rincian tugas secara efektif guna membuahkan hasil yang produktif.

Berdasarkan indikator – indikator diatas penulis menggunakan indikator menurut Hadis et al. (2022) yang mengadaptasi Keputusan Kepala Badan

Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2007, antara lain Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Sikap Perilaku (*Attitude*).

2.1.5 Pendelegasian Wewenang

Hasibuan (2016), menegaskan bahwa pendelegasian wewenang bukanlah sekadar pemberian tugas, melainkan penyerahan sebagian kekuasaan dan tanggung jawab kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dalam pandangan ini, meskipun wewenang telah diberikan kepada pegawai, manajer atau kepala dinas tetap memegang tanggung jawab akhir atas pencapaian tujuan tersebut. Inti dari proses ini adalah adanya keseimbangan antara tugas yang diberikan (*assignment of duties*) dengan hak untuk mengambil tindakan (*delegation of authority*).

Menurut Hermawan (2019), pendelegasian wewenang dipahami sebagai sebuah mekanisme formal di mana atasan menyerahkan sebagian tanggung jawab operasional kepada bawahan. Hal ini bukan sekadar pemberian instruksi, melainkan pemberian legitimasi hukum bagi pegawai untuk mengambil tindakan teknis agar roda organisasi tetap berjalan efektif tanpa harus bergantung sepenuhnya pada kehadiran pimpinan di setiap prosesnya.

Adapun menurut Lovenda (2019), Pendelegasian wewenang merupakan sebuah proses distribusi kekuasaan dan tanggung jawab secara formal dari seorang pemimpin (*delegator*) kepada bawahan atau pihak lain dalam organisasi (*delegate*).

Sedangkan menurut Allen (2013), pendelegasian merupakan instrumen manajerial yang memungkinkan seorang pemimpin untuk membagi beban kerjanya secara sistematis. Proses ini melibatkan penyerahan tugas-tugas operasional kepada

bawahan, sehingga pemimpin dapat berfokus pada tanggung jawab strategis yang hanya bisa diselesaikan oleh level manajerial.

2.1.6 Indikator Pendelegasian Wewenang

Menurut Allen (2013), indikator pendelegasian wewenang antara lain:

1. Pelaksanaan Tugas (*Responsibility*)

Kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

2. Wewenang (*Authority*)

Hak sah dan kekuasaan yang diberikan kepada pegawai untuk mengambil keputusan atau menggunakan sumber daya organisasi.

3. Pertanggungjawaban (*Accountability*)

Kewajiban pegawai untuk melaporkan hasil pekerjaannya secara jujur kepada atasan.

Indikator Pendelegasian Wewenang Menurut Fernando (2013) dikutip dalam jurnal (Fazira dan Erdawati, 2019) yaitu:

1. Mutasi Pegawai

Menggambarkan kewenangan pimpinan dalam menetapkan pengangkatan maupun pemindahan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan ketentuan yang berlaku.

2. Pengalokasian Anggaran

Menunjukkan kewenangan dalam menentukan pembagian dan penggunaan anggaran operasional guna mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi.

3. Spesifikasi Pelaksanaan Tugas

Menjelaskan tingkat kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif.

4. Keputusan Operasional

Menggambarkan kewenangan pegawai dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

5. Pembuatan Keputusan Para Pimpinan

Menunjukkan sejauh mana pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan atau penyusunan kebijakan di tingkat pimpinan.

Menurut Sutarto (2002: 158), wewenang pada dasarnya merupakan hak legal yang melekat pada diri seorang pejabat untuk menentukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan beban tugas dan fungsi organisasinya secara optimal. Berdasarkan konsep pemikiran tersebut, maka pendelegasian wewenang dapat diukur melalui 3 (tiga) indikator utama sebagai berikut:

1. Kejelasan Tugas

Dimensi ini mengukur pemahaman dan batasan beban kerja operasional yang diserahkan oleh pimpinan kepada pegawai. Kejelasan tugas memastikan bahwa setiap staf mengetahui secara pasti apa yang harus diselesaikan tanpa memicu terjadinya tumpang tindih pekerjaan di dalam instansi.

2. Hak Bertindak (Kewenangan)

Dimensi ini menilai legalitas atau kebebasan yang diberikan kepada pegawai untuk mengambil keputusan teknis operasional. Adanya hak bertindak ini memicu kemandirian staf sehingga penyelesaian pekerjaan di lapangan dapat berjalan lebih responsif tanpa hambatan birokrasi yang kaku.

3. Akuntabilitas Pelaksanaan (Tanggung Jawab)

Dimensi ini mengukur komitmen formal dan moral dari pegawai untuk mempertanggungjawabkan setiap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Indikator ini diwujudkan melalui pemberian laporan perkembangan kinerja secara berkala kepada pihak atasan.

Berdasarkan indikator - indikator diatas, indikator yang digunakan penulis adalah indikator menurut Allen (2013), yaitu Pelaksanaan Tugas (*Responsibility*), wewenang (*Authority*), dan pertanggungjawaban (*Accountability*).

2.1.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan mendasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di instansi pemerintah. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik, yang mencakup pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, serta sikap kerja yang positif, mereka akan lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan di Dinas Lingkungan Hidup. Kompetensi membantu pegawai untuk memahami standar operasional prosedur (SOP) dengan jelas, meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan teknis di lapangan, dan memperkuat kemampuan mereka dalam menangani urusan pelayanan publik secara profesional. Dengan demikian, pegawai

yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung menghasilkan output kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian Hermawan (2019) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara", menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kecakapan individu menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan tugas-tugas pemerintahan. Malikah et al. (2023) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berperan dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mampu dicapai.. Hal ini diperkuat oleh penelitian internasional Sari dan Susanti (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana peningkatan kapasitas individu secara langsung akan meningkatkan kualitas output kerja.

2.1.8 Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai

Pendelegasian wewenang merupakan instrumen manajerial yang krusial dalam mendistribusikan beban kerja dan mempercepat proses pengambilan keputusan di lingkungan organisasi. Ketika seorang atasan memberikan kepercayaan berupa otoritas dan tanggung jawab yang jelas kepada bawahan, pegawai akan merasa lebih berdaya dan memiliki ruang untuk mengelola tugasnya secara mandiri. Pendelegasian wewenang membantu pegawai untuk memahami batasan tanggung jawab mereka, meningkatkan inisiatif dalam menyelesaikan

masalah teknis, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, mekanisme pendelegasian yang berjalan secara efektif dan adil cenderung mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Hasil penelitian Suleman et al. (2025), dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Delegation of Authority on Employee's Performance* yang diterbitkan pada jurnal internasional menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menekankan bahwa pemberian wewenang kepada pegawai mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Fazira dan Erdawati (2019) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang secara positif memengaruhi kinerja manajerial melalui pembagian tanggung jawab yang jelas. Selain itu, Muttaqin (2018) juga menegaskan bahwa delegasi yang tepat merupakan faktor penentu tercapainya efektivitas organisasi secara menyeluruh.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Studi-studi kunci dari literatur yang mendahului telah dirangkum dalam tabel berikut untuk memudahkan perbandingan, mencakup fokus penelitian, metode yang diaplikasikan, dan temuan-temuan utamanya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fazira dan Erdawati (2019)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian wewenang secara formal kepada pegawai berkontribusi positif dan signifikan terhadap capaian kinerja. Otoritas yang diberikan mampu mendorong tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas organisasi secara lebih optimal.
2.	Hermawan (2019)	Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan pendelegasian wewenang memiliki peran penting dalam meningkatkan performa ASN. Secara spesifik, kompetensi yang memadai dan distribusi tanggung jawab yang tepat terbukti mampu mendorong capaian kinerja yang lebih baik.
3.	Suleman et al. (2025)	The Effect of Delegation of Authority on Employee's Performance	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang memberikan pengaruh positif terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pemberian wewenang kepada pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan rasa percaya diri, mendorong kemandirian dalam bekerja, serta membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih optimal.
4.	Muttaqin (2018)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Pemberian wewenang kepada bawahan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu bahwa pendelegasian wewenang merupakan

			salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
5.	Malikhah et al. (2023)	Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Hasil penelitian ini juga memperkuat bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.
6.	Sari dan Susanti (2022)	The Effect of Employee Competence and Performance on Community Satisfaction at the Padang City Regional Revenue Agency	Hasil riset internasional ini membuktikan bahwa kompetensi pegawai merupakan prediktor signifikan bagi kinerja. Peningkatan kemampuan teknis dan perilaku kerja secara langsung berkontribusi pada kualitas output yang dihasilkan oleh organisasi.

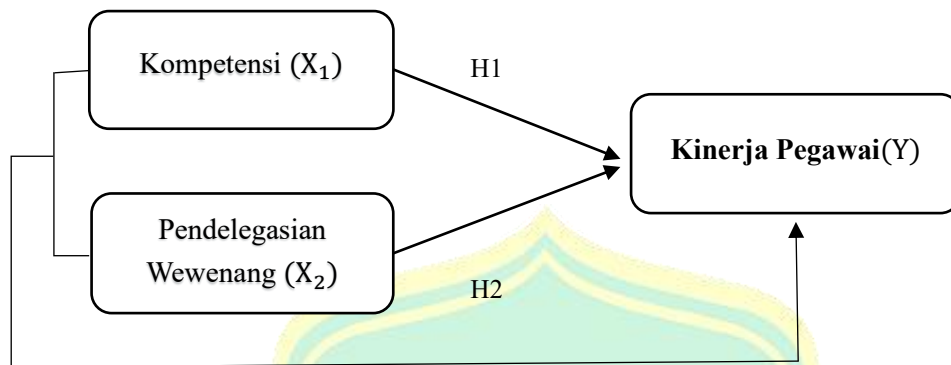
Sumber : (Fazira & Erdawati, 2019), (Hermawan, 2019), (Suleman et al., 2025), (Muttaqin, 2018) (Malikhah et al., 2023), (Sari & Susanti, 2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2023).

Kerangka konseptual ini berfungsi sebagai landasan pemikiran deduktif yang membahas keterkaitan antara variabel independen Kompetensi (X_1) dan Pendelegasian Wewenang (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), yang didukung oleh teori-teori manajemen sumber daya manusia yang relevan dan mutakhir.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

H₁ H₂ H₃ : Hipotesis Penelitian

X₁ X₂ : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

→ : Pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

2.4 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2023), definisi operasional merupakan karakteristik, atribut, atau nilai dari suatu subjek maupun aktivitas yang memiliki keragaman tertentu. Unsur-unsur tersebut dipilih secara khusus oleh peneliti untuk dianalisis sehingga dapat menghasilkan sebuah kesimpulan.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil capaian nyata yang dihasilkan individu baik secara kualitas maupun kuantitas yang mencerminkan tingkat produktivitas dan kontribusi terhadap keberhasilan instansi.	1. Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>) 2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>) 3. Pelaksanaan Tugas (<i>Execution of Task</i>) 4. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>). (Mangkunegara, 2017)	Kuesioner	Likert
2.	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah perpaduan antara kapabilitas intelektual, kecakapan praktis, dan perilaku profesional yang menjadi modal utama bagi setiap individu dalam menuntaskan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap Perilaku (<i>Attitude</i>) (Hadis et al, 2022)	Kuesioner	Likert
3.	Pendelegasian Wewenang (X ₂)	Pendelegasian Wewenang adalah mekanisme pembagian mandat dan otoritas dari	1. Pelaksanaan Tugas (<i>Responsibility</i>) 2. Wewenang (<i>Authority</i>) 3. Pertanggungjawaban (<i>Accountability</i>). (Allen, 2013)	Kuesioner	Likert

		pimpinan kepada bawahan yang memberikan keleluasaan dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan tugas secara mandiri.			
--	--	---	--	--	--

Keterangan: Indikator setiap variabel mengacu pada teori yang digunakan dalam penelitian, sedangkan butir pernyataan dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan indikator tersebut.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi tentang suatu peristiwa tertentu atau hubungan antar variabel (Creswell, J. W., & Creswell, J. D. 2023). Berdasarkan kerangka konseptual dan tinjauan literatur yang telah dibahas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Maka, Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kepahiang.

H₂: Diduga Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kepahiang.

H₃: Diduga Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kepahiang.