

The Role of the Work Environment and Teamwork on Employee Competence by A Patient Attitude in the Cilegon City Education and Culture Department

Agus Munanzil, Dade Suparna, Budi Ilham Maliki

Universitas Bina Bangsa
budi.ilham@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

Abstract

Competencies of employees as basic fundamentals for their duties and functions. The aim of the research is to optimize the mediation of patient attitudes towards employee competence. The research design is quantitative research using a field observation approach. This research method is a survey method by distributing question instruments. The research population was ASN and non-ASN employees at the Cilegon City Education and Culture Office, and researchers used random sampling of 195 respondents processed using statistical equation modeling (SEM/PLS). The results are: (1) Patient attitudes and the work environment have a positive effect on employee competence, and (2) The work environment and teamwork have a significant positive effect on patient behavior at work. The conclusion of this research is that the patient attitude of an individual or work group cannot be separated from employee competence, teamwork and the work environment

Keywords: *Employee Competency, Patience, Work Environment, Teamwork*

Abstrak

Kompetensi pegawai sebagai fundamental dasar dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan mediasi sikap sabar terhadap kompetensi pegawai. Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan observasi lapangan. Metode penelitian ini adalah metode survey dengan menyebarkan instrument pertanyaan. Populasi penelitian adalah para pegawai ASN dan nonASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Cilegon, dan peneliti menggunakan random sampling sebanyak 195 responden diolah dengan alat statistic equation model (SEM/PLS). Hasil temuan penelitian antara lain: (1) Sikap sabar dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai, dan (2) Lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku sabar saat bekerja. Simpulan penelitian ini yaitu sikap sabar individu atau kelompok kerja tidak dapat terpisahkan dari kompetensi pegawai, kerjasama tim, dan lingkungan kerja

Kata kunci: Kompetensi Pegawai, Sikap Sabar, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim



PENDAHULUAN

Kompetensi pegawai kerap menjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan capaian kinerja. Pariakan et al. (2023) menyatakan bahwa masalah kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan merasa tidak dihargai oleh pimpinan. Pengetahuan kompetensi akhirnya diidentikan dengan pegawai yang memiliki kinerja lebih baik lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Mulia & Saputra, 2021). Pandangan ini senada dengan pandangan Zumawati & Febrina (2023) yang mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seseorang tersebut dalam melakukan tanggung jawab dan sejauh manakah tingkat pengalaman kerja yang dimiliki olehnya serta pelaksanaan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Berbeda pandangan dengan hasil penelitian Safrida (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen pada pegawai ASN berbeda, dan kompetensi lebih dibutuhkan pada dinas pemerintahan. Kebutuhan kompetensi pada dinas pemerintahan dapat dipahami melalui praktek kerja pegawai ASN dan implikasinya terhadap capaian kinerja. Kondisi ini mengarahkan pengetahuan kompetensi pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja dan kerjasama tim. Hal ini karena kompetensi pada setiap bidang menghadapi kendala seperti misalnya pelatihan keterampilan, edukasi dan sosialisasi yang diadakan oleh pemerintah setempat (Ningrum & Haryani, 2022).

Kebutuhan kerjasama tim dalam peningkatan kompetensi karena alasan kerjasama tim sebagai kesatuan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen, harapan bersama secara efektif dan efisien, sehingga tercapai program kerja bersama (Yani & Ismail, 2021). Lebih lanjut lagi, kerjasama tim merupakan fondasi dari sebuah tim kerja yang sukses dengan mengedepankan hubungan antar manusia, tim efektif adalah saling menghargai satu dengan lainnya, membangun disiplin serta membangun komitmen agar tim dapat bekerja secara efektif (Firdausi & Manajemen, 2023). Kerja sama tim juga dianggap sebagai sebuah kelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda yang dikordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Rosmana & Wahyuningsih, 2023). Factor lingkungan kerja juga sangat berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai. Sagita & Parmin (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan yang baik antara pegawai dan dapat menghindari konflik yang muncul di dalam organisasi tersebut. Peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja berdampak pada perhatian manajemen sumber daya manusia pada keterampilan pegawainya (Rokhimah et al., 2024), mengadakan pelatihan rutin sehingga pegawai cakap dalam bekerja (Jumani & Rianto, 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam prospek kerja dimanapun. Hal ini ditandai dengan dukungan pimpinan dan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pekerjaan rampung sesuai dengan target kerja. Alqawi et al. (2024) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan produktivitas pegawai adalah lingkungan kerja yang berpengaruh positif, dan memenuhi kenyamanan seperti ruangan yang bersih, nyaman, dukungan manajemen, kolaborasi antar tim, dan kejelasan tugas yang diberikan atasan. Aisyah Tri Yustikasari & Santoso (2024) menyatakan lingkungan kerja yaitu lingkungan sekitar tempat bekerja, tempat interaksi pegawai bekerja, dan lingkungan kerja yang telah dilengkapi fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja. Selain itu, harmonisasi bekerja dapat mendukung lingkungan kerja yang nyaman. Kondisi ini didukung oleh pendapat Nurhalizah & Jufrizen (2020) pegawai dapat betah bekerja apabila lingkungan kerja mencukupi factor sehat, aman, nyaman, dan harmonis.

Pegawai sebaiknya bekerja melalui interaksi yang baik sehingga membangun hubungan baik antar rekan kerja. Kenyataannya, untuk membangun hubungan tidak semudah membalikkan tangan, dan membutuhkan perilaku sabar (*patience*) dalam

bekerja. Arti sabar secara harfiah sangatlah luas, tetapi beberapa peneliti mensandarkan sabar sebagai syarat manusia untuk bisa eksis, menjalankan tugasnya, dan menjalankan tanggung jawabnya (Afandi & Pranajaya, 2023), dan perilaku sabar tidak sekedar ucapan tetapi sikap dasar manusia untuk menjalani tantangan hidup, dan untuk membangun kesehatan mentalitas (Ernadewita & Rosdialena, 2019).

Berdasarkan paparan diatas, inovasi kompetensi pegawai dapat teramati dari hubungan dengan factor lainnya seperti lingkungan kerja, kerjasama tim, dan perilaku sabar. Peneliti berasumsi apabila inovasi kompetensi pegawai memberikan hasil positif, tentunya dapat dijadikan referensi untuk pengembangan sumber daya manusia pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon, dan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan.

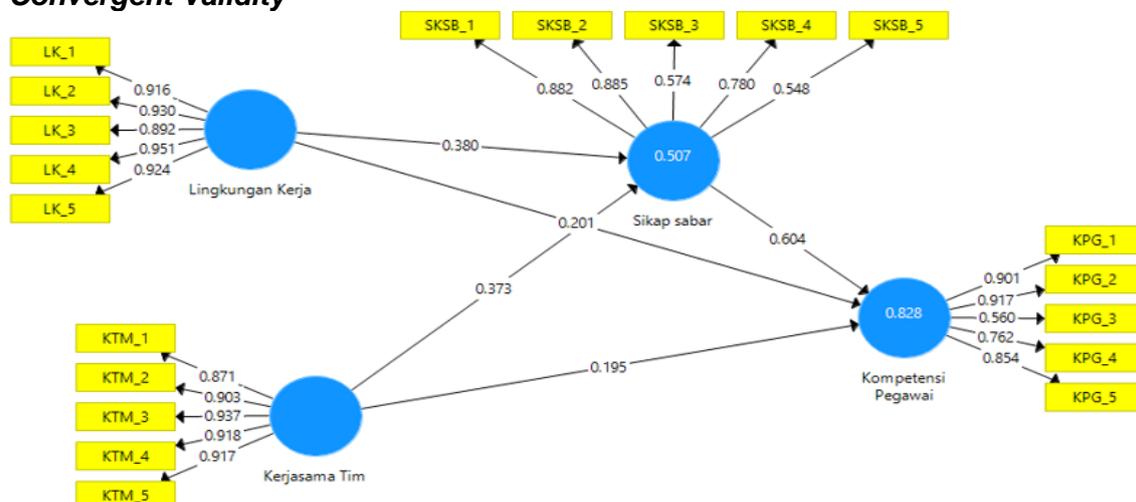
METODE

Desain penelitian menggunakan metode observasi lapangan yang memuat keberagaman motif pegawai saat bekerja. Untuk mencapai hal itu, peneliti menggunakan metode survei yang berisi instrument pertanyaan mengenai hal-hal yang sering dirasakan oleh responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara digital kepada pegawai ASN dan Non ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon, dan terkumpul 195 jawaban responden. Data atau jawaban responden digunakan peneliti sebagai data primer yang selanjutnya dianalisis dengan Teknik path analysis yang dibantu dengan alat structural equation Model (SEM). Penggunaan alat SEM PLS dalam riset ini adalah untuk menggambarkan kecocokan hasil dengan loading factor responden, dan untuk menghasilkan hasil uji kausalitas antar variable (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil olah jawaban responden. Data responden yang sudah terkumpul akan dipergunakan untuk menganalisis dan membahas hasil penelitian melalui (1) pengujian Outer Model dan (2) pengujian Inner Model. Pengujian outer model adalah alat uji yang menghasilkan informasi mengenai validitas dan reabilitas data berupa nilai loading factor yang mengindikasikan butir indicator layak atau tidak untuk dilanjutkan. Adapun pengujian Inner model merupakan pengujian hipotesis yang diajukan baik pengaruh langsung atau tidak langsung.

**Pengujian Outer Model
Convergent Validity**



Gambar 1. Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Kerja Sama Tim	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Sikap Sabar
Kerjasama Tim	0.909			
Kompetensi	0.761	0.810		
Lingkungan Kerja	0.791	0.763	0.923	
Sikap Sabar	0.673	0.871	0.675	0.748

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kerjasama Tim	0.827
Kompetensi	0.655
Lingkungan Kerja	0.851
Sikap Sabar	0.560

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kerjasama Tim	0.960
Kompetensi	0.903
Lingkungan Kerja	0.966
Sikap Sabar	0.859

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Lingkungan Kerja	LK_1	0.916	0.851	0.966
	LK_2	0.930		
	LK_3	0.892		
	LK_4	0.951		
	LK_5	0.924		
Kerjasama Tim	KTM_1	0.871	0.827	0.960
	KTM_2	0.903		
	KTM_3	0.937		
	KTM_4	0.918		
	KTM_5	0.917		
Sikap sabar	SKSB_1	0.882	0.560	0.859
	SKSB_2	0.885		
	SKSB_4	0.780		
Kompetensi Pegawai	KPG_1	0.901	0.655	0.903
	KPG_2	0.917		
	KPG_4	0.762		
	KPG_5	0.854		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variabel. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

Variabel	Kompetensi	Sikap Sabar
Kerjasama Tim	2.957	2.676
Lingkungan kerja	2.968	2.676
Sikap Sabar	2.028	

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi Pegawai	0.828	0.823
Sikap Sabar	0.507	0.497

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,824 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,723 \times 0,667}$$

$$GoF = \sqrt{0,482}$$

$$GoF = 0,694$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,915. Menurut Ghazali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.828) \times (1 - 0,507)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,172) \times (0,493)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,084\}$$

$$QSquare = 0.915$$

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 7. *Effect Size*

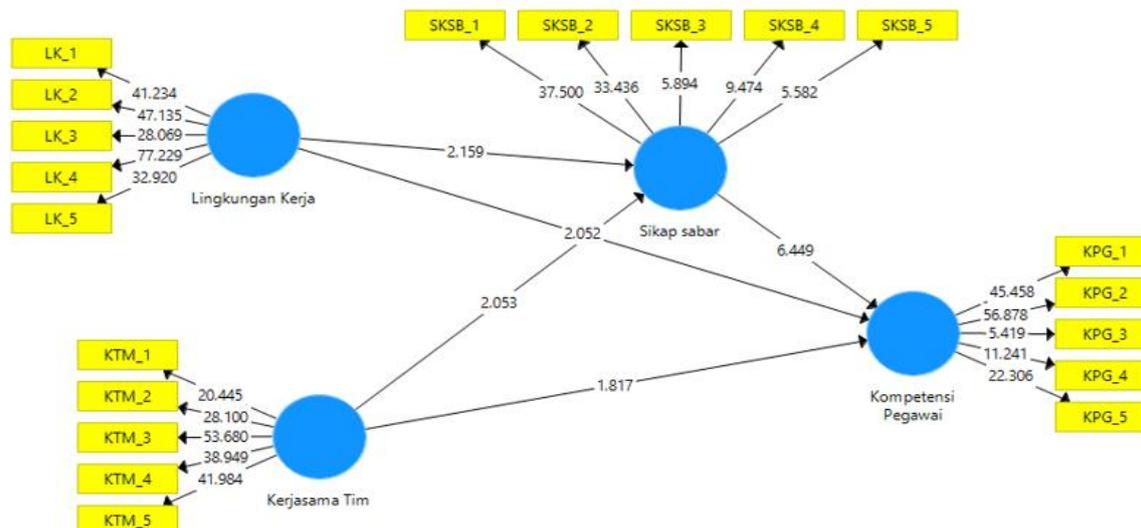
Variabel	Kompetensi Pegawai	Sikap Sabar
Kerjasama Tim	0.075	0.105
Lingkungan Kerja	0.079	0.109
Sikap Sabar	1.049	

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) hubungan kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 0.075 pengaruhnya kecil; (2) hubungan kerjasama tim terhadap sikap sabar memiliki nilai *effect size* sebesar 0.105 pengaruhnya kecil; (3) hubungan lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 0.079 pengaruhnya kecil; (4) hubungan lingkungan kerja terhadap sikap sabar memiliki nilai *effect size* sebesar 0.109 pengaruhnya kecil; serta (5) hubungan sikap sabar terhadap kompetensi pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 1.049 pengaruhnya sangat kuat.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk

meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar sebesar 2.159. pengaruh Kerjasama tim terhadap sikap sabar sebesar 2.053. pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai sebesar 6.449. pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai sebesar 2.052. Pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai sebesar 1.817. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja terhadap sikap sabar	0.382	0.360	0.176	2.159	0.031
Kerjasama tim terhadap sikap sabar	0.373	0.384	0.181	2.053	0.041
Sikap sabar terhadap kompetensi pegawai	0.604	0.589	0.094	6.449	0.000
Lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai	0.201	0.200	0.098	2.052	0.041
Kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai	0.195	0.211	0.108	1.817	0.070

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh lingkungan kerja terhadap sikap sabar sebesar 2.159 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.031 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar, maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kerjasama tim terhadap sikap sabar sebesar 2.053 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.041 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar maka H2 diterima.

H3: Pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai sebesar 6.449 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai maka H3 diterima.

H4: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai

Dari hasil koefisien jalur diperoleh lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai sebesar 2.052 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.041 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai maka H4 diterima.

H5: Pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai

Dari hasil koefisien jalur diperoleh kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai sebesar 1.817 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.070 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai maka H5 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan sikap sabar sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014)). Berdasarkan hasil uji mediasi sebesar P value 0.027 dan $0.039 < 0.05$ artinya terjadi mediasi parsial.

Tabel 9. Total Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Pengaruh Kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai melalui sikap sabar	0.225	0.221	0.102	2.216	0.027
Lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai melalui sikap sabar	0.229	0.214	0.11	2.075	0.039

Kompetensi pegawai terus mengalami pengembangan dengan berbagai pendekatan. Makulova et al. (2015) yang mengembangkan teori kompetensi bahwa kompetensi harus memiliki fundamental dan orientasi pada sikap integritas, dan efektifitas multidimensi. Teori ini melandasi kompetensi pegawai dapat dikembangkan sesuai kebutuhan tempat bekerja, dan dapat digunakan pendekatan sikap sabar sebagai karakteristik manusia. Berdasarkan teori tersebut, kompetensi dapat berkembang melalui pengembangan aspek yang berkaitan dengan kompetensi. Pandangan ini senada dengan peneliti sebelumnya bahwa kompetensi sebagai pengembangan kepribadian, dan kemampuan manusia yang disertai dengan pelatihan, pengembangan, kolaborasi, dan kemampuan menggunakan teknologi (Purwati & Sukirman, 2024), memiliki wawasan yang luas dan mampu beradaptasi dalam mengatasi keberagaman karakter, dan giat mengikuti pelatihan (Kit Kilag et al., 2024),

kompetensi sumber daya Pendidikan berdampak terhadap kinerja (Hanaysha et al., 2023), pengembangan kompetensi antara lain, kemampuan bilingual, dan pedagogic (Scherzinger & Brahm, 2023).

Pandangan tersebut juga sesuai dengan hasil temuan penelitian antara lain Sikap sabar dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang hendaknya dimiliki oleh pegawai, dan akan dipergunakan sebagai alat ukur kinerja pegawai. Selain itu, dengan kompetensi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pandangan ini didukung oleh hasil temuan dari Mulia & Saputra (2021) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain factor kompetensi, dan lingkungan kerja, Pariakan et al. (2023) bahwa factor kompetensi sangat menentukan dampak positif terhadap prestasi pegawai. Kedua, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku sabar saat bekerja. Sikap sabar saat bekerja dapat terwujud apabila pemimpin dan pegawai lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan kerjasama tim yang solid. Pandangan ini didukung oleh hasil temuan Jumani & Rianto (2023) bahwa lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil temuan Rokhimah et al. (2024) bahwa lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap perstasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar; (2) ada pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar; (3) ada pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai; (4) ada pengaruh sikap sabar terhadap kompetensi pegawai; serta (5) tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap kompetensi pegawai. Simpulan penelitian ini yaitu sikap sabar individu atau kelompok kerja tidak dapat terpisahkan dari kompetensi pegawai, kerjasama tim, dan lingkungan kerja. Inovasi kompetensi pegawai memberikan hasil positif, tentunya dapat dijadikan referensi untuk pengembangan sumber daya manusia pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon, dan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Firdausi, L., & Manajemen, S. (2023). MEMBANGUN KERJASAMA TIM DI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hanaysha, J. R., Shriedeh, F. B., & In'airat, M. (2023). Impact of classroom environment, teacher competency, information and communication technology resources, and university facilities on student engagement and academic performance. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2023.100188>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Kit Kilag, O. T., Wagas, H. B., Fe Divera, M. L., Engbino, V. A., Shawn Bendanillo, M. S., & Camangyan, J. R. (2024). Leadership Development for Improved Literacy and Numeracy Outcomes in Education. *International Multidisciplinary Journal of*

- Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1(2).
<https://orcid.org/0009-0002-1566-0944>
- Makulova, A. T., Alimzhanova, G. M., Bekturganova, Z. M., Umirzakova, Z. A., Makulova, L. T., & Karymbayeva, K. M. (2015). Theory and Practice of Competency-Based Approach in Education. *International Education Studies*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n8p183>
- Ningrum, N. W., & haryani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Study Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Tengah). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI*, 28(2).
- Pariakan, M. A., Manafe, henny A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 1–10.
- Purwati, E., & Sukirman, D. (2024). Teacher competence development in Kurikulum Merdeka implementation: A literature study. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 41–54. <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.62277>
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal on Education*, 5(4), 16606–16613.
- Safrida, N. Iaili. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STATUS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL KONTROL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Sagita, F., & Parmin. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(3), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Scherzinger, L., & Brahm, T. (2023). A systematic review of bilingual education teachers' competences. In *Educational Research Review* (Vol. 39). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100531>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 359–364.
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>
- Zumawati, & Febrina, V. (2023). Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen*, 2(2), 159–177.
- Afandi, N. K., & Adymas Pranajaya, S. (2023). The Influence of Sabar, Ikhlas, Syukur, and Tawadhu' on Psychological Well-Being of Multicultural Students in East Kalimantan. *Dinamika Ilmu*, 23(1), 157–177. <https://doi.org/10.21093/di.v23i1.6383>

- Aisyah Tri Yustikasari, S., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 661–671. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3831>
- Alqawi, D., Ali, H., Fauzi, A., & Denai Alqawi, H. A. A. F. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *JURNA EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI (JEMSI)*, 5(3), 1–14.
- Ernadewita, & Rosdialena. (2019). Sabar sebagai Terapi Kesehatan Mental Ernadewita. *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Umat*, 3(1), 45–65.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 1–16.
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.