

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polres Karawang

Viranty Herlyna Putri, Karyaningsih

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

*Correspondence: 1910631020271@student.unsika.ac.id, karyamada26@gmail.com

ABSTRAK

Viranty Herlyna Putri, 2023. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Polres Karawang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Singaperbangsa Karawang. Dalam penelitian ini menganalisa terkait adanya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM Polres Karawang. Metode kuantitatif yang diandalkan dalam hal ini beserta dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data primer yang diandalkan dalam hal ini, yaitu kuesioner dan wawancara tidak terstruktur, teknik nonprobability sampling menjadi teknik dalam pengumpulan data penelitian ini. Pegawai di Biro SDM Polres Karawang menjadi populasi dalam penelitian ini memiliki jumlah 59 pegawai, dalam penentuan sampel dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 59 pegawai yang terdiri dari Polri dan ASN atau PNS Polri. Keberhasilan penelitian ini dengan menggunakan Microsoft Word, Microsoft Excel dan SPSS 24. Pada penelitian ini memberikan fakta adanya pengaruh secara parsial signifikan pada variabel kompetensi sebesar 0,41% dan variabel lingkungan kerja sebesar 44,1% terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM Polres Karawang. Selanjutnya terdapat pengaruh simultan pada variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro SDM Polres Karawang dengan kontribusi nilai simultan mencapai 74,4% dan sisanya yaitu 25,6% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja,

ABSTRACT

Viranty Herlyna Putri, 2023. *The influence of competency and work environment on employee performance Biro SDM Polres Karawang. Thesis. Faculty of Economics. University of Singaperbangsa Karawang. In this study, it is related to the influence of competency and work environment on employee performance Biro SDM Polres Karawang. The quantitative method used in this study along with descriptive and verification approaches. Quantitative methods are relied on in this case along with descriptive and verification approaches. The primary data relied on in this case, namely questionnaires and unstructured interviews, non-probability sampling technique is the technique for collecting data for this research. Employees at the Karawang Police HR Bureau are the population in this study, with a total of 59 employees, in determining the sample by relying on saturated sampling, there were 59 employees consisting of Polri and ASN or PNS Polri. The success of this research using Microsoft Word, Microsoft Excel and SPSS 24. In this study, it provides the fact that there is a significant partial effect on the competence variable of 0,41% and the work environment variable of 44,1% on employee performance at Biro SDM Polres Karawang. Furthermore, there is a simultaneous effect on competence and work environment variables on the performance of Biro SDM Polres Karawang with simultaneous value contribution reaching 74,4% and the remaining 25,6% is contribution of other variables not examined in this study.*

Keywords : Competence, Employee Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

Kompetensi pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga. Namun, agar kompetensi tersebut dapat dioptimalkan dan berdampak positif pada kinerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran yang penting untuk kemampuan kerja pegawai. Lingkup kerja yang nyaman dan mendukung mampu menciptakan kondisi untuk lebih proporsional bagi pegawai untuk mengaplikasikan dan mengembangkan kompetensi mereka. Hal ini berhubungan dengan perasaan nyaman dan aman pegawai di tempat kerja saat menyelesaikan pekerjaannya.

Potensi manusia menjadi hal yang penting dalam rangka tercapainya harapan suatu kelompok, serta berlaku untuk semua pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk di Polri (Kepolisian

Republik Indonesia). Pentingnya SDM di polri sama pentingnya seperti di instansi pemerintahan lain. Dalam konteks kepolisian, SDM yang berkualitas dan kompeten menjadi aset berharga dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian, seperti memelihara keamanan, melayani masyarakat, dan menegakkan hukum. Pengembangan dan pemberdayaan SDM di Polri merupakan hal yang esensial untuk mencapai tujuan pelayanan publik dan memastikan keamanan serta ketertiban masyarakat. Upaya pengembangan SDM di Polri mencakup pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan etika kerja. Selain itu, pembinaan karir dan penghargaan atas kinerja yang baik juga merupakan bagian dari pengembangan SDM yang efektif untuk memberikan motivasi dan insentif bagi anggota Polri agar tetap berkinerja baik dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Sebagai institusi penegak hukum dan pelayanan masyarakat, Polri membutuhkan SDM yang profesional, berintegritas, dan memiliki kompetensi dalam menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di lingkungan kerja yang berbeda-beda.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, kinerja pegawai perlu diatur dengan baik dan profesional sehingga mampu mencapai tingkat kinerja yang telah ditetapkan. Sejumlah langkah diambil untuk meningkatkan kinerja Polri, salah satunya adalah dengan menerapkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Pasal 1 bahwa penilaian kinerja menjadi sebuah tahap pemberian nilai dengan teratur, dimana dijalankan oleh penilai kepada kinerja anggota yang dinilai. Semua anggota pada perencanaan kinerja wajib memahami tentang penilaian kinerja yang terdiri dua indikator yaitu faktor spesifik dan faktor generik (Tenriyola et al., 2023).

Assessment center ialah bentuk komitmen untuk memastikan perkembangan personel kepolisian yang sangat terampil, selalu berupaya untuk lebih baik, menunjukkan kinerja yang luar biasa, dan dapat beradaptasi secara efektif dengan dinamika globalisasi yang terus berubah. Karyawan di Biro Kepolisian dan SDM harus memiliki penguasaan komprehensif terhadap keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Mereka seharusnya menunjukkan integritas yang luar biasa dan memiliki kemampuan untuk secara sistematis menganalisis dan mengidentifikasi elemen-elemen konstituen suatu situasi, serta memahami hubungan antara elemen-elemen tersebut (polri.go.id).

Lingkup kerja menjadi sebuah alasan dimana memiliki implikasi terhadap kemampuan kerja individu. Selain itu, lingkup kerja di kepolisian merupakan aspek penting untuk menjalankan tugas pelayanan publik dan penegakan hukum dengan dilengkapi oleh fasilitas kerja, keamanan dan ketertiban, serta teknologi dan sarana operasional (Surtiani et al., 2023). Lingkungan kerja di kepolisian menjadi prioritas utama untuk menjaga keamanan dan kedisiplinan. Para pegawai harus memastikan ketertiban dan tata tertib di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih menjadi kewajiban untuk setiap pegawai nya.

METODE

Penulis dalam riset ini melakukan analisis memakai metode deskriptif dan verifikatif, dimana diandalkan pada menyajikan data dengan cara mengelompokkan serta membuat tabulasi, lalu menjelaskan hasilnya. Metode deskriptif dalam hal ini diandalkan guna menjelaskan kompetensi lingkup kerja serta kemampuan kerja pegawai. Sedangkan metode verifikatif menggunakan alat statistik untuk mengukur fenomena dan menambah hipotesis (Surtiani et al., 2023).

Penelitian metode statistik yang gunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan tinjauan arah guna pengujian membawa pengaruh parsial individual serta setiap variabel dependen terhadap variabel independen.

Metode yang diandalkan dalam hal ini ialah metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian, data diolah menggunakan metode analisis kuantitatif, dan tujuan analisis adalah untuk menentukan validitas hipotesis penelitian. Pendekatan penelitian kuantitatif kadang-kadang disebut sebagai pendekatan ilmiah karena mencakup unsur-unsur spesifik, empiris, operasional, operatif, radial, dan sistematis (Hendra, 2018).

Data merupakan pertimbangan kunci dalam penelitian karena berfungsi sebagai gambaran tentang faktor-faktor yang sedang diteliti, sehingga membantu dalam pembentukan hipotesis. Kualitas hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh akurasi data yang digunakan. Keandalan data bisa diamati melalui perangkat yang digunakan. Alat yang efektif harus memenuhi dua kriteria, yaitu validitas dan keandalan. Penelitian ini dievaluasi untuk memastikan kecocokan dan konsistensinya dengan bantuan perangkat lunak komputer, khususnya program IBM SPSS.

Regresi linear berganda diaplikasikan pada penelitian yang melibatkan beberapa variabel

independen.

Umumnya, persamaan regresi linier berganda sering diungkapkan dalam bentuk formula sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

b_1 = Koefisien regresi bagi X_1

b_2 = Koefisien regresi bagi X_2

X_1 = Variabel terikat 1

X_2 = Variabel terikat 2

Y = Variabel bebas

α = Konstanta

Menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji suatu hipotesis. Analisis regresi sering dilakukan untuk mengukur sejauh mana korelasi antara banyak variabel independen dan menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel independen. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan berbagai uji statistik, termasuk uji parsial uji simultan (uji F), (uji t), dan uji koefisien determinasi (Wijaya et al., 2021).

Uji t menghitung data yang kemudian dibandingkan dengan tabel t menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, uji F digunakan untuk mengevaluasi koefisien regresi secara simultan atau kolektif. Uji F dilakukan untuk menentukan dampak kolektif atau simultan dari semua faktor independen yang disertakan dalam penelitian ini terhadap variabel terikat. FTabel dihasilkan dengan tingkat risiko atau signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan sebesar - k (n-k-1).

HASIL

Uji Validitas

Dalam uji validitas yaitu sebuah alat ukur yang menentukan seberapa valid suatu instrumen, yang menyatakan valid tidaknya instrumen caranya ialah membandingkan dengan hasil perhitungan korelasi dengan r tabel dan r hitung dengan taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Oleh sebab itu r hitung > r tabel, maka instrumen dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini, agar hasil setiap instrumen dikatakan valid maka persyaratan minimumnya jika

$$r \text{ tabel} = N-2 = 59-2 = 57 = 0,216$$

Berikut merupakan hasil pengujian mengenai tingkat validitas ketiga variabel dalam setiap indikator dan pernyataan pada kuesioner, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No.	Indikator	Item (Butir)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Pengetahuan	X1.1.1	0,686	0,216	Valid
2.		X1.1.2	0,602	0,216	Valid
3.		X1.1.3	0,731	0,216	Valid
4.		X1.1.4	0,727	0,216	Valid
5.	Keahlian	X1.2.1	0,686	0,216	Valid
6.		X1.2.2	0,629	0,216	Valid
7.		X1.2.3	0,687	0,216	Valid
8.		X1.2.4	0,727	0,216	Valid
9.	Sikap	X1.3.1	0,426	0,216	Valid
10.		X1.3.2	0,441	0,216	Valid
11.		X1.3.3	0,560	0,216	Valid
12.		X1.3.4	0,731	0,216	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi (X1) sebanyak 12 pernyataan kuesioner, yang memiliki r hitung diatas 0.216 atau r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompetensi, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kompetensi yang di analisis menggunakan SPSS 24 terdapat pada lampiran.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Item (Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	Fasilitas	X2.1.1	0,621	0,216	Valid
		X2.1.2	0,494	0,216	Valid
		X2.1.3	0,537	0,216	Valid
	Pencahaya	X2.2.1	0,610	0,216	Valid
		X2.2.2	0,728	0,216	Valid
		X2.2.3	0,742	0,216	Valid
	Sirkulasi Udara	X2.3.1	0,633	0,216	Valid
		X2.3.2	0,577	0,216	Valid
		X2.3.3	0,527	0,216	Valid
	Kebisingan	X2.4.1	0,730	0,216	Valid
		X2.4.2	0,537	0,216	Valid
		X2.4.3	0,655	0,216	Valid
	Warna	X2.5.1	0,556	0,216	Valid
		X2.5.2	0,494	0,216	Valid
		X2.5.3	0,579	0,216	Valid
	Ruang Gerak	X2.6.1	0,751	0,216	Valid
		X2.6.2	0,579	0,216	Valid
		X2.6.3	0,499	0,216	Valid
	Hubungan Kerja yang Harmonis	X2.7.1	0,716	0,216	Valid
		X2.7.2	0,655	0,216	Valid
		X2.7.3	0,751	0,216	Valid
	Kesempatan untuk maju	X2.8.1	0,537	0,216	Valid
		X2.8.2	0,621	0,216	Valid
		X2.8.3	0,552	0,216	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas menunjukan hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 24 pernyataan kuesioner, yang memiliki r hitung diatas 0.216 atau r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yang di analisis menggunakan SPSS 24 terdapat pada lampiran.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	Item (Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Kualitas Kinerja	Y.1.1	0,732	0,216	Valid
2.		Y.1.2	0,492	0,216	Valid
3.		Y.1.3	0,628	0,216	Valid
4.	Kuantitas Kerja	Y.2.1	0,599	0,216	Valid
5.		Y.2.2	0,562	0,216	Valid
6.		Y.2.3	0,508	0,216	Valid
7.	Tanggung Jawab	Y.3.1	0,657	0,216	Valid
8.		Y.3.2	0,811	0,216	Valid
9.		Y.3.3	0,547	0,216	Valid
10.	Kerja Sama	Y.4.1	0,792	0,216	Valid
11.		Y.4.2	0,668	0,216	Valid
12.		Y.4.3	0,744	0,216	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas menunjukan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 12 pernyataan kuesioner, yang memiliki r hitung diatas 0.216 atau r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja pegawai, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang di analisis menggunakan SPSS 24 terdapat pada lampiran.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi kestabilan dan konsistensi responden dalam merespons pernyataan yang mewakili aspek-aspek dari suatu variabel, yang kemudian diorganisir ke

dalam kuesioner (Mulia & Saputra, 2021). Uji ini dilakukan pada pernyataan-pernyataan yang dianggap valid untuk memastikan sejauh mana temuan dari penilaian ini dapat menjaga konsistensi saat menilai gejala yang sama kembali. Sebuah pernyataan atau instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha melebihi 0.6. Hal ini mengindikasikan bahwa jika penelitian ini diulang di bawah kondisi yang berbeda, kesimpulan yang sama akan konsisten tercapai. Hasil uji keandalan untuk tiga variabel ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

No.	Variabel	r hitung (Alpha Cronbach)	r tabel	Kriteria
1	Kompetensi (X1)	0,866	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,930	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,864	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil pengujian pada uji reliabilitas penelitian ini, yang ditunjukkan pada tabel 4.4 menunjukkan hasil seluruh variabel > 0.60. Dimana, pada kompetensi (X1) memiliki r hitung sebesar 0.866, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki r hitung sebesar 0.930 dan yang terakhir variabel kinerja pegawai (Y) memiliki r hitung sebesar 0.864. Maka dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas terdapat pada lampiran.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengolahan data yang didapat pada Biro SDM Polres Karawang dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh koefisiensi regresi pada setiap variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Berikut merupakan hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini.

Tabel 5 Koefisiensi Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.988	0.377		21.193	0.000
Kompetensi (X1)	0.041	0.013	0.045	3.207	0.022
Lingkungan Kerja (X2)	0.441	0.006	0.962	69.124	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 7.988 + 0,041X1 + 0,441X2 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7.988 yang menunjukkan jika semua variabel bebas atau variable *independent* yaitu kompetensi dan lingkungan kerja adalah 0 maka kinerja pegawai sebesar 7.988.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,041. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dampak langsung variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,041, menunjukkan hubungan yang positif. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 4,1%, asalkan variabel lain tetap konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,441. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dampak langsung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,441, menunjukkan hubungan yang positif. Ini berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 44,1%, asalkan semua variabel lain tetap konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

1. Pengaruh Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6 Hasil Uji Statistik Kompetensi (X1)

Struktural	Sig.	Alpha	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
pyx ₁	0,022	0,05	3,207	0,218	HO ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Sig. (0,022) $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (3.207) > t tabel (0,218). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Statistik Lingkungan Kerja (X2)

Struktural	Sig.	Alpha	t Hitung	t Tabel	Kesimpulan
pyx ₂	0,000	0,05	69.124	0,218	HO ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa nilai Sig. (0,000) $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (69.124) > t tabel (0,218). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Sig. (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-k-1) = 59-2-1 = 56 dan diperoleh nilai f tabel = 3,16. Sedangkan f hitung dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152.040	2	576.020	6786.149	.000 ^b
	Residual	4.753	56	0.085		
	Total	1156.794	58			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari hasil uji terlihat bahwa f hitung = 6786.149 dan Sig. 0,000. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Pengaruh Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktural	Sig.	Alpha	F Hitung	f Tabel	Kesimpulan
pyx _{1x2}	0,000	0,05	6786.149	3,16	HO ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Dari tabel diatas, maka hasil uji f yaitu menemukan bahwa nilai Sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (6787.149) > f tabel (3,16) maka dapat disimpulkan bahwa HO ditolak. Dengan demikian, bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variable kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

a. Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada tabel yang menunjukan bahwa kompetensi (X1) terdapat nilai Sig. (0,022) $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (3.207) > t tabel (0,218). Maka H₁ atau H_a diterima dan HO ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Terlihat pada tabel yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) terdapat nilai Sig. (0,000) $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (69,124) $> t$ tabel (0,218). Maka H2 atau Ha diterima dan HO ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

c. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Berdasarkan tabel yang menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terdapat nilai Sig. (0,000) $\leq \alpha$ (0,05) dan nilai t hitung (6786,149) $> t$ tabel (3,16). Maka H3 atau Ha diterima dan HO ditolak. Penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Jumlah keseluruhan pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y dinyatakan oleh besaran koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,798	0,766	0,744	2.91345

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi determinasi (R²) sebesar 0,744 atau 74,4% maka dengan demikian bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) atau dapat diartikan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Deskriptif

Adapun pembahasan dari metode deksriptif mengenai masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi (X1) memiliki total skor sebesar 2.959 dengan rata-rata skor sebesar 246.58 yang berada pada rentang skala antara skor 200,6 – 247,8 dengan kriteria sangat setuju. Dengan demikian mengartikan bahwa kompetensi pada kinerja di Biro SDM Polres Karawang dinilai setuju. Tetapi pada indikator sikap terdapat pernyataan yang menunjukkan nilai terkecil yaitu pada pernyataan ketiga dengan skor 230. Skor pada pernyataan tersebut menunjukkan posisi berada pada rentang skala 200,6 - 247,8 dengan kriteria setuju. Sedangkan pernyataan dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan ke tiga indikator pengetahuan dan pertanyaan keempat pada indikator sikap.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2019:143) kompetensi memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap. Dimana setiap dimensi memiliki 4 indikator, sehingga terdapat 12 indikator pada variabel kompetensi (X1).

Dari hasil penelitian mengenai kompetensi pada Biro SDM Polres Karawang, dimana aspek-aspek yang diungkapkan oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2019) diterapkan oleh Biro SDM Polres Karawang sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut.

Pada pengetahuan dalam kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Biro SDM Polres Karawang terdiri dari beberapa yaitu pengetahuan pada pekerjaan, kemauann untuk meningkatkan pengetahuan dan memahami permasalahan yang terjadi. Pada keahlian dalam kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pasa Biro SDM Polres Karawang terdiri dari beberapa yaitu mampu menangani pekerjaan, kemampuan dalam memecarkan masalah, mengatasi masalah dengan cepat dan mampu mencari solusi dalam permasalahan. Sedangkan sikap dalam kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Biro SDM Polres Karawang yaitu insiatif dalam membantu rekan kerja, keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan menerapkan etika pekerjaan dan organisasi.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki jumlah skor 6.047 dengan nilai rata-rata skor sebesar 251,96 yang berada pada rentang skala skor 247,8 – 295 dengan kriteria sangat setuju. Dengan demikian lingkungan kerja pada Biro SDM Polres Karawang dinilai sangat setuju oleh para pegawai. Namun dari kedua dimensi terdapat indikator pernyataan yang menunjukkan nilai terkecil yaitu pada indikator warna pernyataan kesatu dengan skor 230, dimana indikator tersebut menunjukkan berada pada posisi rentang skala 200,6 – 247,8 dengan kriteria setuju. Dan skor tertinggi berada pada indikator hubungan kerja yang harmonis pada pernyataan ketiga dengan nilai skor 261, yang berada pada rentang skala 247,8 – 295 dengan kriteria sangat setuju.

Menurut Serdamayanti (Inzani SL & Yuliani, 2022) terdapat dua dimensi lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator pada lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, pencahayaan, aliran udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, serta ruang yang dibutuhkan untuk bergerak. Sedangkan indikator pada lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja yang harmonis dan kesempatan ingin maju.

Dari hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dalam Biro SDM Polres Karawang, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Serdamayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) diterapkan oleh Biro SDM Polres Karawang sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut.

Lingkungan kerja Pada Biro SDM Polres Karawang dikatakan cukup memadai dalam menunjang kinerja para pegawainya. Mulai dari fasilitas yang memadai (seperti meja, kursi, peralatan kerja, dll), pencahayaan ruangan kerja yang cukup baik dari Cahaya alami maupun Cahaya buatan, memiliki ventilasi yang baik untuk mengurangi kelembapan dan menjaga Kesehatan pegawai, menyediakan bahan peredam suara atau ruangan khusus untuk aktivitas yang berisik agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai, penggunaan warna yang tepat dalam desain ruangan kerja, mempertimbangkan tata letak peralatan agar terciptanya ruang gerak yang cukup serta hubungan kerja antar pegawai baik. sehingga hal ini dapat meningkatkan kenyamanan dan produktifitas pegawai pada Biro SDM Polres Karawang.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai jumlah total sebesar 3.057 dengan nilai rata-rata 254,75 yang berada pada rentang skala 247, - 295 dengan kriteria sangat setuju. Dimana berarti kinerja pegawai pada Biro SDM Polres Karawang dinilai sangat setuju oleh pegawai. Tetapi dari keempat dimensi tersebut terdapat pernyataan dari indikator yang menunjukkan nilai terkecil yaitu pada indikator kerja sama pada pernyataan ketiga dengan skor 248, skor tersebut menunjukkan posisi indikator pada rentang skala 247,8 – 295 dengan kriteria sangat setuju. Dan terdapat pernyataan dari indikator yang menunjukkan nilai skor tertinggi yaitu pada indikator tanggung jawab pada pernyataan kedua yang memiliki skor sebesar 260, dimana skor tersebut menunjukkan posisi indikator berada pada rentang skala 247,8 dan 295 dengan kriteria sangat setuju.

Menurut Bernadin dan Russel (Luh et al., 2018) kinerja pegawai terdiri dari Empat yaitu kerja sama, kualitas kerja, tanggung jawab dan kuantitas kerja. Dengan indikator diantaranya yaitu ketelitian dan kerapian dalam menjalankan pekerjaan, kecepatan atau kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja yang sudah ditetapkan, kemampuan mengambil keputusan dan hasil kerja, dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Dari hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pada Biro SDM Polres Karawang, aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (dalam Wahyuni, 2020) diterapkan oleh Biro SDM Polres Karawang sehingga hasil penelitian ini mendukung teori tersebut.

Kinerja pegawai di Biro SDM Polres Karawang ditandai oleh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan cermat dan teliti, menjaga kualitas kerja yang tinggi, memenuhi tenggat waktu, mencapai target yang telah ditetapkan, mengatasi tugas tambahan dari atasan tanpa mengganggu pekerjaan rutin, mengambil keputusan yang bijak, dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan hasil yang memuaskan. Kerjasama diantara anggota tim atau unit kerja ditempatkan kerja sudah cukup baik dan benar, mudah bekerjasama dengan teman-teman pada unit kerja yang sama maupun berbeda dan dapat bekerjasama yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.

Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verivikatif pada penelitian yang dilakukan pada Biro SDM

Polres Karawang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial memiliki nilai sebesar 0,041, menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai (Putri et al., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai di Biro SDM Polres Karawang. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teguh Hendra (2018) dan J. Fuzi & Yuliani (2022), yang juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh secara parsial variabel kinerja pegawai lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 0,441, hal tersebut menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menunjang kinerja pegawai pada Biro SDM Polres Karawang. Dibuktikan dari hasil riset yang didapat oleh Rizki & Nika (2021) dan penelitian oleh Kintan et al (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji statistik F diketahui bahwa kriteria uji nilai Sig. $(0,000) \leq \alpha (0,05)$ atau nilai F hitung $(6786.149) > f \text{ tabel } (3,16)$ yang berarti H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). terdapat pengaruh dan signifikan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Pengaruh Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi et al (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan hasil komunikasi dan lingkungan kerja berdampak secara simultan pada kinerja pegawai.

SIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan uji pada Biro SDM Polres Karawang, maka kesimpulan yang didapat dampak dari kompetensi dan kondisi lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada Biro SDM Polres Karawang yaitu disimpulkan :

1. Penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa kompetensi pada Biro SDM Polres Karawang berada pada kriteria setuju dengan skor rata-rata 246,58. Yang berarti bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menunjang kinerja yang baik pada Biro SDM Polres Karawang. Tetapi dari dua belas indikator pada variabel kompetensi terdapat indikator sikap menunjukkan nilai terkecil yang diperuntukan oleh pegawai yang dinilai berdasarkan jawaban responden pada pernyataan no 2 dengan skor 230 dengan kriteria baik.
2. Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa hasil lingkungan kerja pada Biro SDM Polres Karawang berada pada kriteria sangat setuju dengan skor rata-rata 251,96. Yang berarti lingkungan kerja yang terdapat pada Biro SDM Polres Karawang dapat menunjang kinerja pegawai dengan baik. Tetapi dari dua puluh empat indikator pada variabel warna, terdapat indikator dengan nilai terkecil yaitu skor 230 dengan kriteria setuju pada pernyataan pertama.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Biro SDM Polres Karawang berada pada kriteria sangat setuju dengan skor rata-rata sebesar 254,75 yang berarti bahwa kinerja pegawai Biro SDM Polres Karawang menunjukkan respond yang sangat baik dalam berkinerja. Tetapi dari 12 indikator pada variabel kinerja pegawai terdapat pernyataan indikator yang menunjukkan nilai terkecil yaitu terdapat pada indikator kerja sama pada pernyataan ketiga memiliki skor 248 dengan kriteria sangat setuju.
4. Adanya pengaruh secara parsial kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kompetensi yaitu sebesar 0,041 atau 4,1% dan pada lingkungan kerja sebesar 0,441 atau sebesar 44,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polres Karawang.
5. Pengaruh bersama-sama (simultan) dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polres Karawang sebesar 0,744 atau 74,4%. Ini menunjukkan bahwa sebanyak 74,4% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan

lingkungan kerja, sementara sisanya, sebanyak 0,256 atau 25,6%, adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjabaran dari yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan pada Biro SDM Polres Karawang, menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan, yang teruji hipotesis secara statistic.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Administrasi Perekonomian Dan Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 224–230.
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Luh, N., Antari, S., Santika, P., Ayu, G., & Witari, A. (2018). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Personel Biro Sdm Polda Bali*. 13(1), 81–89.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>
- Tenriyola, P., Mas, A. A., & Anis. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 04(1), 2–04. <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.