

**PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI DI POLRES MUSI BANYUASIN POLDA SUMSEL**

Tesis

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana S2**

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

HERI FITHA

NIM. 20402300340

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI POLRES MUSI
BANYUASIN POLDA SUMSEL**

Disusun Oleh :

HERI FITHA

NIM: 20402300340

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat
diajukan kehadapansidang panitia ujian Tesis Program

Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 9 Desember 2024

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, MM
NIK. 210499042

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI POLRES MUSI BANYUASIN
POLDA SUMSEL**

Disusun Oleh :

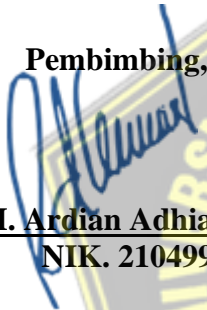
HERI FITHA

NIM: 20402300340

**Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 9
Desember 2024**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, MM
NIK. 210499042

Penguji I,



Prof. Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D
NIK. 210499043

Penguji II,



Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 210416055

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 9 Desember 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : HERI FITHA

NIM : 20402300340

Jurusan :Magister Manajemen

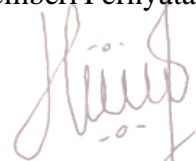
Fakultas : Ekonomi UNISSULA

Menyatakan bahwa tesis dengan judul **“PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI POLRES MUSI BANYUASIN POLDA SUMSEL”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 9 Desember 2024 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tesis yang diajukan merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Magister Manajemen baik itu di Universitas Islam Sultan Agung maupun di tempat lainnya). Tesis ini berisi rumusan dan gagasan dari penulis tanpa bantuan pihak manapun kecuali atas arahan dosen pembimbing. Dalam Tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri.

Semarang, 9 Desember 2024

Yang Memberi Pernyataan



(HERI FITHA)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HERI FITHA
NIM : 20402300340
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI POLRES MUSI BANYUASIN POLDA SUMSEL”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 09 Desember 2024

Yang menyatakan,



(HERI FITHA)

ABSTRAK

Seorang anggota yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai adalah salah satu indikator keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Polres Musi Banyuasin untuk memahami hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai. Pentingnya optimalisasi kinerja SDM mendorong peneliti untuk menggali faktor-faktor ini secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan sebagai variabel moderasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 84 responden dari Polres Musi Banyuasin. Analisis dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kesejahteraan pegawai berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut. Kompetensi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial untuk memperbaiki kebijakan pengembangan SDM di organisasi serupa.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Pegawai, Polres Musi Banyuasin.

ABSTRACT

A member who has high and good performance (work results or works produced) can support the achievement of goals and objectives that have been set by the organization or agency. Performance itself is the result of work that workers are able to obtain, a management process or an organization as a whole, where the results of the work can be shown as real evidence both in terms of quality and quantity. Employee performance is one of the indicators of organizational success, which is influenced by competence and work environment. This research was conducted at the Musi Banyuasin Police Station to understand the relationship between competence, work environment, and employee welfare on employee performance. The importance of optimizing human resource performance encourages researchers to explore these factors in depth. This study aims to analyze the influence of competence and work environment on employee performance with welfare as a moderation variable. The research uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through a questionnaire distributed to 84 respondents from the Musi Banyuasin Police. The analysis was carried out using Partial Least Square (PLS) to test the relationship between variables. The results of the study show that competence and work environment have a significant influence on employee performance. In addition, employee welfare plays a role as a moderation variable that strengthens the relationship. Competence, work environment, and welfare are important factors in improving employee performance. This study provides managerial implications for improving HR development policies in similar organizations.

Keywords: Competence, Work Environment, Welfare, Employee Performance, Musi Banyuasin Police.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahiraabbil'alamin, Maha Besar ALLAH yang karena izin dan Ridho-Nyalah penulisan proposal yang berjudul “PERAN KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI POLRES MUSI BANYUASIN POLDA SUMSEL”: ini pun dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Ardian Adhiatma, MM sebagai dosen pembimbing dalam membuat tesis ini yang dengan ikhlas telah membimbing dan memberikan dorongan serta masukan selama pembuatan tesis ini.
2. Prof. Hj. Nurhidayati, SE,M.Si, Ph.D selaku dosen Penguji I dan Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku dosen Penguji II pada sidang seminar proposal maupun pada sidang tesis.
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, MSi selaku pengelola Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.

5. Kedua orang tua Bapak dan Ibu serta istri dan anak-anakku, yang telah tulus ikhlas memberikan doa, cinta, perhatian serta dukungan moral bagi penulis.
6. Teman-teman kuliah Magister Manajemen UNISSULA khususnya angkatan 79 yang selalu memberi semangat dan dukungan.
7. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta membalas semua amal kebaikan mereka.

Semarang, 9 Desember 2024

Penulis


HERI FITHA



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Alur Berfikir.....	10
2.1.1 Kompetensi.....	10

2.1.2	Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3	Kinerja Sumber Daya Manusia	14
2.1.4	Kesejahteraan Pegawai.....	20
2.2	Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.2.4	Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi	25
2.2.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	27
2.3	Kerangka Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		31
3.1	Jenis Penelitian	31
3.2	Populasi dan Sampel	31
3.3	Jenis dan Sumber Data	32
3.4	Metode Pengumpulan Data	33
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
3.6	Skala Pengukuran Variabel	36
3.7	Metode Pengolahan Data.....	37
3.7.1	Metode Penyajian Data.....	39
3.7.2	Analisis Statistik Data.....	39

3.7.3 Analisis Outer Model.....	40
3.7.4 Analisis Inner Model	42
3.7.5 Penguji Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	48
4.2.1 Gambaran Umum Responden	48
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	49
4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	50
4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	50
4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	51
4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	52
4.2 Hasil Penelitian.....	53
4.3 Hasil Outer Model (Measurement Model)	53
4.3.1 Uji Convergent Validity.....	53
4.3.2 Discriminant Validity	55
4.3.3 Composite Reliability.....	55
4.4 Hasil Inner Model.....	56
4.5 Pengujian Hipotesis	58
4.6 Indirect Effect.....	60
4.7 R Square	61

4.9 Pembahasan	62
4.9.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.9.2 Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	63
4.9.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi	65
4.9.4 Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	66
4.9.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Implikasi Manajerial.....	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	72
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Bentuk Pelayanan pada Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	48
Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Kompetensi	50
Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4. 5 Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 4. 6 Uji Convergent Validity	54
Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity	55
Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability	56
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square	57
Tabel 4. 10 Hasil Indirect Effect	61
Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil R Square	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	30
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Tabulasi Data

Kompetensi

NO	Kompetensi				
	x.1.1	x.1.2	x.1.3	x.1.4	x.1.5
1	4	3	4	5	4
2	3	4	4	5	5
3	3	5	5	3	5
4	3	3	3	4	4
5	5	5	4	5	4
6	4	3	5	3	5
7	5	3	3	4	3
8	3	3	5	4	3
9	4	4	4	5	5
10	3	4	5	4	3
11	3	3	3	3	5
12	3	4	4	4	4
13	5	4	5	5	4
14	3	5	5	3	5
15	3	1	2	2	2
16	3	2	3	1	3
17	1	3	1	1	2
18	3	1	1	3	3
19	1	2	1	1	2
20	1	2	2	2	2
21	2	1	3	3	3
22	3	2	1	1	2
23	3	1	3	1	2
24	2	2	1	2	2
25	3	3	3	1	1
26	3	5	4	4	4
27	4	5	3	4	4
28	5	4	3	5	4
29	4	5	5	3	3
30	3	3	3	4	3
31	4	5	3	5	4
32	3	3	3	4	4
33	4	4	4	3	4
34	4	4	5	3	3
35	3	5	4	4	5

36	4	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4
38	3	4	3	5	3
39	4	3	3	4	3
40	5	5	5	3	5
41	5	4	4	4	5
42	3	4	3	4	5
43	5	5	4	3	4
44	4	4	5	3	5
45	4	4	5	3	5
46	5	5	4	5	5
47	4	5	5	5	5
48	4	4	3	5	3
49	4	4	4	3	5
50	5	5	3	3	5
51	4	4	3	4	3
52	3	4	3	3	5
53	3	5	4	5	3
54	5	4	4	4	4
55	3	4	3	4	4
56	3	5	5	5	3
57	4	4	4	4	5
58	5	4	4	4	3
59	4	4	3	5	5
60	5	5	4	4	4
61	3	4	5	5	5
62	3	5	5	3	4
63	4	3	4	5	4
64	3	4	4	3	5
65	4	4	4	5	4
66	5	3	4	5	5
67	4	5	3	3	5
68	4	3	4	3	5
69	3	4	3	3	4
70	4	4	5	3	5
71	3	3	4	4	4
72	5	4	3	5	5
73	4	4	5	4	5
74	5	5	5	5	3
75	3	3	5	4	4
76	4	3	4	4	3
77	4	3	5	5	5
78	3	4	4	3	5
79	5	5	4	5	4
80	3	4	5	3	5

81	4	4	5	3	5
82	4	4	3	4	3
83	3	5	5	3	5
84	5	3	3	5	5
85	4	3	5	5	4
86	3	4	4	5	3
87	3	5	3	4	3
88	3	5	4	4	3
89	5	4	5	5	5
90	4	4	4	3	4
91	3	4	5	3	5
92	4	5	3	4	5
93	3	5	3	5	4
94	5	3	4	5	5
95	3	3	3	3	3
96	3	3	3	5	4
97	4	4	4	5	4
98	4	3	5	4	4
99	5	3	3	4	3
100	3	5	3	3	5
101	5	5	5	4	4
102	3	4	5	5	4
103	4	4	4	4	3
104	4	4	4	3	4
105	3	3	5	4	4
106	5	3	5	5	3
107	3	5	3	5	4
108	3	5	5	4	4
109	4	5	3	3	4
110	3	3	4	3	5
111	5	3	5	3	4
112	3	5	5	4	3
113	4	4	4	3	5
114	4	3	4	5	3
115	4	3	3	5	5
116	3	3	5	4	4
117	3	5	4	3	5
118	3	3	5	5	5
119	4	5	5	3	3
120	5	4	5	5	3
121	5	5	3	5	4
122	5	4	4	3	4
123	3	5	4	4	4
124	3	4	5	5	4
125	5	4	3	3	3

126	3	4	4	4	4
127	4	4	3	5	3
128	5	4	3	5	4
129	4	3	3	3	5
130	5	3	5	5	5
131	3	4	5	4	4
132	3	4	3	3	5
133	3	5	3	4	3
134	4	3	4	3	5
135	4	3	4	3	5
136	4	3	4	4	3
137	4	3	5	5	3
138	4	5	3	3	5
139	5	3	5	4	5
140	4	5	4	5	5
141	4	4	4	3	4
142	3	3	3	4	3
143	3	5	4	5	5
144	5	4	3	5	5
145	5	5	5	4	5
146	5	3	4	3	5
147	3	5	5	4	3
148	3	4	5	4	5
149	3	3	5	3	5
150	3	5	5	3	4
151	3	3	5	4	3
152	4	3	3	4	3
153	5	5	4	5	5
154	4	3	4	4	4
155	3	3	5	5	3
156	4	3	3	4	5
157	3	3	4	4	4
158	4	5	3	3	4
159	5	4	4	5	4
160	3	5	3	4	3
161	4	3	3	3	4
162	4	5	4	3	4
163	3	5	4	3	5
164	5	4	3	5	5
165	3	3	5	5	4
166	4	5	3	5	5
167	5	4	5	5	5
168	5	4	4	4	4
169	3	5	4	5	4
170	3	3	3	3	4

171	3	5	5	5	4
172	4	5	5	5	4
173	4	5	5	4	3
174	3	3	3	3	3
175	5	3	4	5	3
176	5	4	3	3	4
177	3	4	3	5	3
178	3	5	4	4	3
179	1	2	2	1	2
180	1	1	2	1	1
181	2	2	1	1	1
182	2	1	2	2	2
183	2	2	2	1	1
184	2	1	1	2	1
185	2	1	1	1	2
186	2	2	1	2	1
187	1	1	1	2	1
188	1	2	2	2	2
189	2	2	2	2	2
190	1	1	2	1	1
191	2	2	2	2	1
192	2	1	1	1	1
193	2	1	1	2	2
194	2	2	2	1	2
195	2	2	1	2	1
196	2	1	2	2	2
197	1	1	1	1	1
198	2	2	1	2	1
199	1	1	2	2	2
200	3	5	4	5	5

Lingkungan Kerja

NO	Lingkungan Kerja				
	x.2.1	x.2.2	x.2.3	x.2.4	x.2.5
1	5	3	5	5	5
2	4	3	3	3	5
3	3	3	4	4	5
4	4	5	3	4	5
5	3	4	5	4	3
6	3	5	4	3	3
7	4	3	4	5	4
8	4	4	3	3	4
9	3	4	5	4	5

10	3	3	4	5	4
11	4	4	5	3	3
12	3	3	5	3	5
13	4	4	5	5	5
14	5	3	5	3	3
15	1	3	2	1	3
16	1	2	2	3	3
17	3	2	2	2	2
18	1	2	1	3	2
19	2	2	2	2	3
20	2	2	3	1	1
21	1	1	3	3	3
22	3	3	2	1	1
23	2	1	1	2	1
24	3	3	2	2	3
25	2	3	3	3	2
26	3	5	5	5	4
27	3	5	3	4	5
28	3	4	3	3	4
29	5	5	5	5	5
30	3	3	5	4	4
31	3	3	3	3	3
32	4	5	3	3	4
33	4	3	3	4	5
34	4	3	4	4	4
35	5	4	4	3	3
36	4	5	3	5	5
37	4	5	5	5	5
38	4	3	4	3	3
39	3	4	3	3	4
40	3	3	3	5	3
41	5	5	3	4	3
42	3	4	5	5	4
43	3	4	4	4	3
44	3	3	4	3	3
45	4	3	4	5	3
46	3	5	4	3	5
47	3	5	3	5	5
48	4	3	3	3	4
49	5	5	4	5	4
50	4	4	4	5	3
51	5	4	4	4	5
52	5	5	4	3	5
53	3	4	5	4	3
54	3	3	5	3	5

55	5	5	3	3	3
56	3	4	3	3	3
57	5	4	4	4	5
58	3	3	5	5	5
59	3	4	4	5	3
60	3	5	5	4	4
61	4	5	4	5	5
62	4	3	4	4	4
63	5	5	5	3	4
64	4	5	5	3	3
65	4	5	3	5	3
66	5	4	5	3	4
67	3	3	5	5	5
68	4	3	5	3	4
69	5	3	5	4	3
70	3	3	3	3	3
71	4	5	5	4	3
72	4	5	4	4	3
73	3	5	4	5	4
74	3	4	4	4	3
75	5	4	4	4	4
76	5	3	3	3	4
77	5	3	5	5	4
78	4	4	3	3	4
79	4	4	3	4	5
80	5	5	5	5	5
81	5	4	3	5	4
82	3	4	4	3	4
83	3	5	3	5	4
84	3	3	5	4	4
85	3	4	4	5	5
86	3	5	5	4	5
87	3	3	4	4	3
88	4	4	3	4	5
89	3	4	3	3	3
90	4	5	5	3	4
91	5	5	3	5	3
92	5	5	5	5	4
93	3	5	5	4	4
94	3	5	4	5	3
95	3	5	5	3	5
96	5	4	5	3	5
97	4	5	3	5	4
98	3	3	5	3	5
99	5	5	4	3	5

100	5	3	5	5	4
101	5	3	3	4	4
102	3	4	4	5	4
103	4	5	3	4	3
104	3	4	4	4	4
105	4	3	5	4	3
106	3	3	3	4	4
107	3	4	3	3	5
108	4	3	5	3	5
109	4	4	4	3	3
110	3	3	4	5	4
111	3	5	3	5	5
112	5	4	3	4	5
113	4	3	3	5	3
114	3	5	4	4	3
115	3	5	5	5	4
116	4	5	3	3	4
117	5	5	4	5	5
118	3	3	4	3	3
119	4	3	4	5	5
120	5	5	4	3	5
121	4	3	4	5	4
122	5	5	4	3	4
123	3	3	5	3	4
124	5	3	4	3	5
125	4	4	4	5	4
126	5	5	3	4	5
127	4	5	3	3	4
128	3	4	4	4	4
129	4	5	5	3	4
130	3	3	5	5	3
131	4	3	4	5	4
132	4	4	3	3	4
133	3	5	5	5	5
134	4	3	3	5	4
135	4	4	4	3	5
136	3	3	4	3	5
137	4	3	4	5	5
138	4	3	5	5	4
139	4	4	3	3	5
140	4	5	4	5	5
141	5	4	3	3	4
142	5	4	5	5	5
143	4	3	3	3	4
144	3	4	4	4	5

145	5	3	4	4	5
146	4	4	4	3	3
147	4	4	5	4	4
148	5	5	4	4	4
149	4	4	3	4	5
150	3	3	3	5	3
151	3	3	3	3	5
152	5	3	3	5	3
153	4	3	3	4	5
154	3	4	4	3	3
155	4	5	5	3	5
156	4	4	5	4	4
157	5	3	3	5	5
158	4	4	3	4	3
159	3	4	4	4	3
160	5	3	4	3	3
161	3	5	5	4	3
162	5	3	5	4	3
163	5	3	3	3	4
164	5	3	5	3	5
165	4	3	5	3	4
166	4	3	5	4	3
167	4	5	5	4	5
168	5	4	5	3	5
169	3	3	5	4	3
170	4	3	4	3	4
171	5	4	4	3	4
172	5	5	5	5	4
173	3	5	4	3	4
174	3	5	5	4	3
175	4	4	3	3	3
176	4	3	5	3	3
177	4	4	3	5	3
178	3	5	5	5	3
179	1	1	2	1	1
180	1	1	1	2	1
181	2	1	2	2	1
182	1	2	2	2	2
183	1	2	2	2	1
184	1	2	1	2	1
185	1	1	1	2	1
186	1	2	2	1	1
187	2	2	1	2	2
188	2	1	1	2	2
189	1	2	2	1	1

190	2	1	2	1	1
191	1	1	2	1	1
192	2	1	2	1	2
193	2	1	2	2	2
194	2	2	1	1	2
195	1	1	1	2	1
196	2	1	1	1	1
197	2	2	1	2	2
198	2	1	1	1	1
199	2	1	2	2	1
200	5	4	3	4	5

Kinerja Pegawai

NO	Kinerja Pegawai				
	y.1.1	y.1.2	y.1.3	y.1.4	y.1.5
1	5	3	3	5	5
2	5	4	4	5	4
3	3	4	5	3	4
4	5	4	3	5	3
5	4	3	4	5	5
6	5	4	4	5	5
7	5	5	5	4	4
8	3	4	3	4	5
9	3	5	3	5	5
10	4	4	4	3	4
11	5	4	3	4	3
12	4	4	5	5	5
13	4	5	4	3	3
14	4	3	4	5	3
15	3	2	3	3	2
16	3	2	1	3	3
17	2	3	3	2	1
18	2	2	1	2	1
19	1	3	3	2	1
20	1	2	3	3	2
21	2	2	1	3	2
22	1	1	2	3	1
23	2	2	1	2	1
24	3	2	2	2	2
25	2	2	3	1	3
26	5	3	5	4	3
27	5	3	5	3	4
28	3	3	3	5	5

29	5	4	5	5	5
30	3	5	3	5	4
31	5	5	3	3	3
32	3	3	3	3	5
33	5	5	4	5	3
34	3	5	5	4	4
35	5	5	4	3	4
36	3	3	3	3	3
37	4	3	4	4	4
38	5	5	3	5	4
39	5	4	3	3	3
40	4	3	5	5	5
41	4	4	4	4	3
42	4	5	5	4	3
43	4	3	5	3	3
44	4	4	4	5	3
45	4	4	3	3	3
46	3	5	5	4	4
47	3	5	5	5	5
48	5	4	3	5	4
49	4	5	4	3	3
50	5	4	3	5	3
51	5	5	4	4	4
52	3	4	4	3	4
53	3	4	3	5	5
54	4	3	3	5	3
55	3	5	4	4	3
56	3	3	5	5	3
57	3	4	4	5	5
58	3	5	4	4	5
59	4	4	5	5	4
60	3	5	4	5	3
61	4	4	3	3	5
62	5	4	3	5	5
63	4	3	5	5	4
64	3	3	5	3	4
65	5	5	3	3	4
66	5	5	3	3	4
67	4	3	3	4	5
68	4	5	4	5	4
69	5	4	5	5	4
70	5	4	4	3	3
71	3	5	4	5	3
72	4	3	5	3	3
73	5	4	3	3	4

74	3	4	3	5	3
75	5	4	4	3	5
76	3	3	5	4	4
77	4	3	3	5	3
78	3	4	4	5	3
79	3	4	5	4	5
80	5	4	3	3	5
81	4	4	3	5	5
82	5	3	5	4	3
83	3	5	5	5	3
84	4	3	3	5	3
85	5	3	5	5	5
86	4	5	5	4	3
87	3	3	5	3	3
88	5	4	5	4	3
89	4	5	3	5	4
90	5	5	3	5	3
91	3	3	4	4	3
92	4	3	4	5	5
93	5	4	3	3	4
94	3	5	3	5	4
95	4	5	3	3	4
96	3	4	3	4	3
97	3	4	3	3	3
98	5	3	5	4	4
99	3	3	3	4	5
100	4	3	5	3	3
101	4	4	5	3	4
102	4	4	3	4	4
103	3	4	5	3	5
104	3	3	3	4	5
105	3	4	3	3	3
106	5	5	5	5	5
107	5	4	3	5	4
108	3	3	5	4	5
109	5	5	3	3	3
110	5	5	5	5	5
111	5	4	4	3	4
112	3	4	5	4	5
113	3	3	5	3	5
114	4	4	3	3	5
115	5	4	4	4	4
116	3	4	5	4	3
117	5	4	3	4	5
118	4	5	4	5	4

119	4	3	4	5	3
120	3	5	4	5	3
121	5	5	5	5	4
122	4	4	5	4	5
123	5	3	4	3	5
124	3	5	3	5	4
125	3	4	5	5	3
126	4	3	5	3	3
127	3	3	3	5	3
128	3	4	3	3	5
129	5	5	4	4	4
130	5	4	5	4	3
131	3	5	3	4	4
132	5	5	3	5	5
133	5	3	4	5	5
134	4	5	5	3	5
135	5	4	5	5	4
136	3	3	3	3	5
137	4	4	5	4	3
138	5	5	3	5	5
139	3	3	4	5	3
140	4	3	5	5	5
141	5	3	3	4	5
142	3	5	3	3	3
143	4	4	4	4	3
144	5	3	3	5	5
145	5	5	3	5	5
146	4	5	5	5	3
147	3	5	4	3	5
148	3	4	5	5	3
149	4	3	3	4	3
150	4	4	3	5	5
151	4	4	5	3	5
152	3	3	3	4	5
153	5	4	5	4	4
154	5	5	4	4	5
155	3	3	5	3	4
156	3	4	4	5	5
157	4	5	3	3	4
158	3	5	3	3	5
159	5	5	5	5	3
160	4	4	5	5	3
161	5	5	3	4	5
162	4	4	5	4	5
163	5	3	5	3	4

164	5	5	5	4	5
165	4	3	4	4	4
166	4	3	5	4	4
167	3	5	5	4	5
168	3	5	4	4	4
169	3	5	4	3	4
170	3	4	5	5	4
171	5	3	5	3	4
172	3	5	4	4	3
173	4	4	5	5	4
174	4	4	5	4	5
175	4	5	5	3	4
176	3	3	3	5	4
177	4	5	5	3	3
178	4	5	4	3	3
179	1	2	2	1	1
180	2	1	2	2	2
181	2	1	2	1	2
182	2	2	2	1	2
183	1	2	1	2	1
184	2	2	1	2	1
185	1	1	1	2	1
186	2	2	2	2	2
187	2	2	1	2	2
188	1	1	1	1	2
189	2	1	2	2	2
190	1	1	1	1	2
191	2	2	1	1	1
192	2	1	2	1	2
193	2	2	2	1	2
194	2	2	1	2	2
195	2	2	2	2	1
196	2	2	1	2	2
197	1	2	1	1	1
198	1	1	1	2	1
199	2	1	1	1	2
200	4	3	3	5	5

Komitmen Organisasi

NO	Komitmen Organisasi		
	z.1.1	z.1.2	z.1.3
1	4	3	4
2	3	5	3

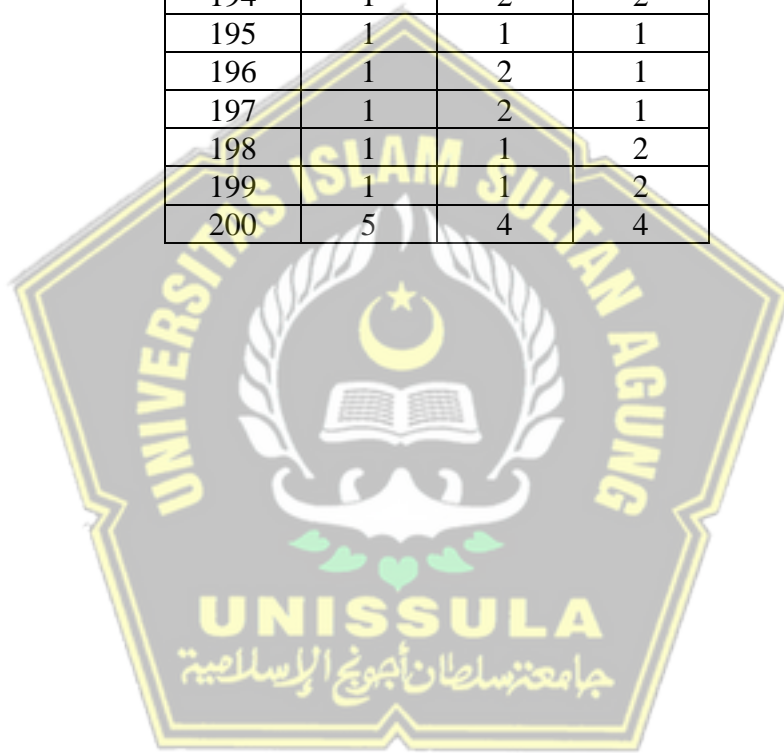
3	5	3	4
4	5	5	3
5	4	5	5
6	4	5	5
7	4	4	4
8	5	4	5
9	5	3	3
10	5	3	5
11	5	3	4
12	4	3	4
13	5	5	4
14	4	5	4
15	3	1	2
16	1	3	2
17	3	3	1
18	2	1	3
19	1	3	1
20	1	1	3
21	3	1	3
22	2	2	1
23	1	3	3
24	2	3	3
25	3	2	1
26	3	5	5
27	5	4	3
28	5	3	5
29	5	3	5
30	3	5	5
31	3	4	3
32	4	5	4
33	5	4	5
34	4	4	5
35	4	5	4
36	5	3	3
37	5	4	5
38	4	5	5
39	4	4	5
40	3	4	3
41	5	3	3
42	3	3	5
43	3	5	3
44	3	3	5
45	4	4	4
46	3	3	4
47	4	3	3

48	4	3	5
49	3	4	5
50	3	5	5
51	3	5	4
52	4	3	3
53	5	4	5
54	4	3	4
55	3	4	5
56	3	3	5
57	5	5	4
58	3	3	4
59	5	3	5
60	5	5	3
61	5	5	3
62	4	3	4
63	4	3	4
64	5	5	5
65	5	3	4
66	5	5	5
67	5	3	5
68	5	4	4
69	4	3	5
70	4	4	4
71	5	3	3
72	3	3	4
73	5	5	4
74	4	5	3
75	3	3	4
76	4	3	4
77	5	5	3
78	4	4	5
79	3	5	3
80	5	4	3
81	3	3	3
82	3	4	5
83	5	5	5
84	4	4	5
85	4	4	3
86	5	4	3
87	4	5	4
88	3	4	4
89	3	5	4
90	4	3	4
91	5	4	4
92	4	3	4

93	3	5	3
94	4	4	5
95	5	4	5
96	3	3	4
97	5	5	4
98	4	4	3
99	3	3	5
100	3	4	3
101	4	4	4
102	3	3	4
103	3	4	3
104	5	5	3
105	4	3	5
106	3	4	5
107	4	5	3
108	5	5	4
109	3	3	5
110	5	3	5
111	5	3	4
112	3	4	5
113	4	4	4
114	3	4	5
115	5	4	5
116	3	5	5
117	3	5	5
118	3	3	3
119	4	3	3
120	4	3	5
121	3	4	4
122	4	4	4
123	4	5	3
124	4	5	5
125	5	5	4
126	5	5	4
127	4	3	4
128	3	3	5
129	3	4	4
130	4	4	4
131	3	5	3
132	4	4	5
133	4	3	4
134	5	5	3
135	4	3	3
136	5	5	3
137	4	4	4

138	3	3	4
139	4	5	5
140	3	5	3
141	4	3	3
142	4	5	4
143	4	4	5
144	3	5	3
145	5	4	4
146	4	5	3
147	4	5	4
148	4	4	3
149	4	5	5
150	3	4	3
151	4	3	4
152	4	3	5
153	5	4	4
154	3	3	4
155	4	3	4
156	4	5	3
157	5	5	3
158	3	5	4
159	3	5	4
160	3	3	3
161	3	3	3
162	5	5	5
163	5	5	3
164	5	3	5
165	3	4	4
166	5	5	4
167	3	3	5
168	5	3	3
169	4	3	5
170	5	5	4
171	5	4	3
172	4	5	4
173	4	3	3
174	3	5	4
175	3	4	4
176	5	4	4
177	3	4	3
178	3	3	4
179	2	1	1
180	2	1	1
181	1	1	1
182	2	2	1

183	1	1	1
184	2	2	2
185	1	2	1
186	1	1	1
187	2	1	2
188	2	1	2
189	1	1	1
190	2	1	1
191	2	2	2
192	1	1	2
193	2	1	2
194	1	2	2
195	1	1	1
196	1	2	1
197	1	2	1
198	1	1	2
199	1	1	2
200	5	4	4



Composite Reliability

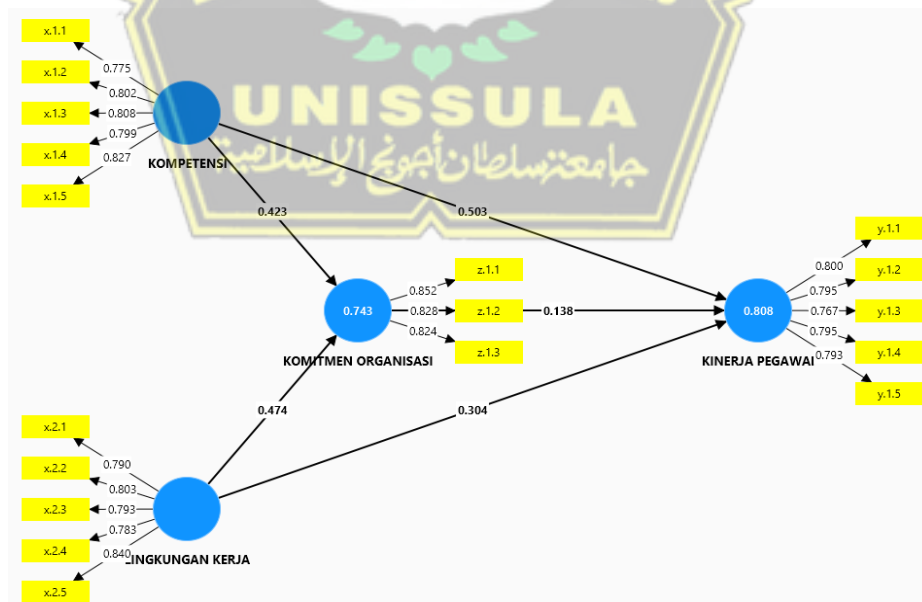
Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA PEGAWAI	0.849	0.850	0.893	0.624
KOMITMEN ORGANISASI	0.782	0.783	0.873	0.697
KOMPETENSI	0.862	0.863	0.900	0.644
LINGKUNGAN KERJA	0.861	0.862	0.900	0.643

R Square

R-square - Overview	
	R-square
KINERJA PEGAWAI	0.808
KOMITMEN ORGANISASI	0.743

Path Coefficients

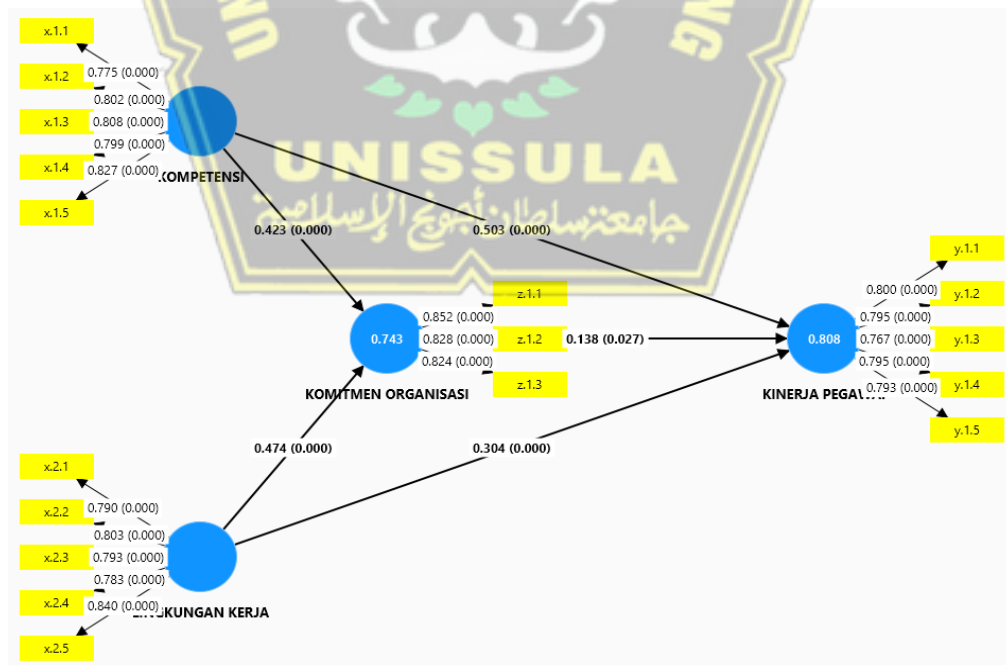
Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA PEGAWAI	0.138	0.137	0.062	2.219	0.027
KOMPETENSI -> KINERJA PEGAWAI	0.503	0.503	0.064	7.876	0.000
KOMPETENSI -> KOMITMEN ORGANISASI	0.423	0.423	0.062	6.787	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.304	0.304	0.064	4.755	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.474	0.473	0.060	7.913	0.000



Result for outer loadings

Outer loadings - Matrix

	KINERJA PEGAWAI	KOMITMEN ORGANISASI	KOMPETENSI	LINGKUNGAN KERJA
x.1.1			0.775	
x.1.2			0.802	
x.1.3			0.808	
x.1.4			0.799	
x.1.5			0.827	
x.2.1				0.790
x.2.2				0.803
x.2.3				0.793
x.2.4				0.783
x.2.5				0.840
y.1.1	0.800			
y.1.2	0.795			
y.1.3	0.767			
y.1.4	0.795			
y.1.5	0.793			
z.1.1		0.852		
z.1.2		0.828		
z.1.3		0.824		



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi paling penting dalam setiap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh anggota yang puas akan pekerjaannya dalam sebuah organisasi (Ardana, 2012). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Sumber Daya Manusia. Kinerja Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan sebab perusahaan mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. Dalam usaha meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia nya ada hal yang harus diperhatikan setiap perusahaan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia nya salah satunya adalah sikap disiplin kerja anggota (Mahardika et al, 2016).

Seorang anggota yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat

ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2016).

Sesuai dengan pendapat Suswardji, Edi dkk (2012) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi pegawai dan pemimpin organisasi, dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Kompetensi pegawai ini terkait dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Moehariono (2009: 5) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (J Fuji Inzani SL, Yuliani, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut (Ranthy Pancasasti, 2023) menjelaskan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun peninjauan selanjutnya yang mengukur kompetensi terhadap kinerja pegawai ialah sebagaimana dalam penelitian (Sariana, Mahfud Nurnajamuddin, Serlin Serang, 2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepolisian Resor (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu lembaga Pemerintah yang langsung di bawah Presiden (Tap MPR Nomor VII/MPR/2000 tentang peran TNI dan Peran POLRI). Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002).

Kepolisian Resort Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL berdiri sejak tahun 1945. Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL ini terletak di Jl. Surotokunto No.110, Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41371. Polres merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan dan keamanan di masyarakat. Kemitraan dengan masyarakat merupakan salah satu kegiatan layanan sosial untuk dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan sadar hukum. Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL memiliki tugas untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta membeikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL terdapat beberapa bagian atau disebut juga dengan Divisi. Dimana setiap bagian memiliki tugas dan tanggungjawab masing- masing. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya tersebut seharusnya diimbangi dengan kompetensi yang memadai. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil kerja maksimal baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai. Penilaian kompetensi pegawai saat ini yang dilakukan oleh bagian kepegawaian sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Bentuk Pelayanan pada Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP)

	(SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan (SKTLK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (<i>public services</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> - Penyiapan registrasi laporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian kepada Kapoldam melalui Roops.

Sumber: Data Primer Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL 2024

Dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL antara lain meliputi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) antara lain meliputi Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan (SKTLK), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan pelaksanaan Sistem informasi, Pelayanan Publik (*public services*) berupa Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP. Terakhir Penyajian informasi umum.

Lich (2010) dalam Rianto dan Lestari (2012), “Polisi adalah hukum yang hidup (*The Living Law*)”. Hal ini karena polisi merupakan salah satu instrument negara yang dapat memaksakan berlakunya hukum demi pemulihan keadaan, bersama instrument negara yang lain seperti jaksa, hakim dan advokat. Keempat elemen penegak hukum tersebut, sering dikenal dengan sebutan „Catur Wangsa Penegak Hukum”. Penilaian kompetensi pegawai menurut Spencer & Spencer dalam Wibowo (2016: 272), terdiri dari lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan 5) keterampilan. Selain kompetensi juga terdapat motivasi yang menjadi faktor pendukung kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Bahwa dalam hal ini berdasarkan data yang berada pada tabel 1.1 dan 1.2 kinerja Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL perlu optimalisasi kinerja Sumber daya manusia yang baik. Hal ini seperti hasil Penelitian ini didukung oleh (Yonan Wahyu Octa Pratama, Emma Yulianti, 2023) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kreativitas dan kinerja pegawai diukur berdasarkan variabel mediasi.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain: membangun Kompetensidan Lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai serta variabel moderasinya yaitu Kesejahteraan Pegawai. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Peran Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kesejah teraan Pegawai Sebagai Variabel Moderasi Di Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya peran kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel moderasi di Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah tersebut, pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?
3. Bagaimana Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia?
4. Bagaimana Kepuasan Pelanggan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?

5. Bagaimana Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kesejahteraan Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah perbaikan penulisan dengan memperbaiki ejaan dan spasi:

1. Untuk menguji pengaruh Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Pelanggan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk menguji pengaruh Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Pegawai.
5. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kesejahteraan Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 1. Bagi penulis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan teori pengambilan keputusan.
 2. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan menambah pengetahuan untuk menyusun di bidang yang sama.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan deskripsi dan input informasi bagi Pegawai Dengan Kesejahteraan Pegawai Sebagai Variabel Moderasi Di Polres Musi Banyuasin Poldasumsel.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Alur Berfikir

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271). Karakteristik kompetensi Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016, p.273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu: 1. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. 2. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan pilot tempur. 3. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. 4. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. 5. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat

dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Herawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut (Farizki, 2017), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada pegawai agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja pegawai. Menurut Lewa dan Subono, (2015) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pegawainya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat pegawai tidak dapat bekerja secara efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun

cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar pegawai yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.
2. Suhu kerja Setiap pegawai memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap pegawai juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi pegawai di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap pegawai. Sirkulasi udara di tempat kerja Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

4. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan pegawai. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.
5. Kebisingan kerja Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.
6. Bau tidak sedap Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar
7. Dekorasi di tempat kerja terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan.
8. Musik di tempat kerja Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme pegawai untuk bekerja.
9. Keselamatan Kerja Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.1.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas atau keahlian tertentu. Kinerja SDM sangat penting karena dengan kinerja ini, dapat diketahui sejauh mana kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas, terukur, dan disepakati bersama yang akan dijadikan acuan (Unnisa, 2020). Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh anggota. Menurut Murti dan Srimulyani (2013:12), kinerja SDM adalah sejauh mana anggota memberikan kontribusi kepada instansi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, atau sikap kooperatif. Prawirosento dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. SDM memiliki fungsi penting dalam menentukan keberhasilan instansi dalam menghadapi tantangan globalisasi, sehingga kinerja SDM perlu diperhatikan karena SDM merupakan aspek yang harus selalu diperhatikan untuk menunjang kemajuan suatu organisasi (Kurniasih et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Lahada (2020), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun melalui berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan

dalam suatu organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, kompetensi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh anggota akan membuat instansi lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi." Kotler dalam Yuniarti (2015:234) mengatakan "Kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut." Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) "Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : 1. Faktor Kemampuan (ability) 2. Faktor Motivasi (motivation)." Ad.1 Faktor Kemampuan (ability)

Sumber daya manusia atau SDM ialah faktor sentral dalam sebuah organisasi. Tentunya setiap organisasi dibentuk dengan berdasar kepada berbagai visi untuk kepentingan manusia. Urgensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mengharuskan setiap organisasi memiliki anggota dengan kualitas dan produktifitas yang tinggi dalam menjalankan organisasinya (Kalangi, 2015). Sumber daya manusia di dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi

yang positif. Menurut (Mangkunegara, 2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Herman Sofyandi, 2013) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Menurut Yofandi (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau

pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

Selanjutnya ditambahkan lagi menurut A. Dele Timple dalam (Mangkunegara, 2014), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena

mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Bintoro dan Daryanto,2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*) Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*) Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di

lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai. Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan.

2.1.4 Kesejahteraan Pegawai

Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen organisasional adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang personil berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (organizational commitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang personil, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut. Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi antara lain : 1. Karakteristik personal 2. Karakteristik pekerjaan dan peran 3. Karakteristik struktur organisasi.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah serta kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Ruky, 2006), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi juga sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator penelitian yang membentuknya, diantaranya: pengalaman kerja dengan pertanyaan lama kerja atau masa kerja pegawai memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas dan pengalaman kerja pegawai membantu mengurangi kesalahan yang mereka lakukan pada saat bekerja, latar belakang pendidikan dengan pertanyaan pegawai paham dengan pekerjaan yang mereka jalani karena telah mempelajari sebelumnya dan latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan pekerjaan mereka sekarang, memiliki keahlian atau pengetahuan dengan pertanyaan mereka selalu berusaha untuk berpikir strategis demi kemajuan diri dan berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi, dan keterampilan dengan pertanyaan pegawai memiliki keterampilan yang baik untuk melakukan pekerjaan dan mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Hal ini seperti dalam penelitian (Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla, 2024) yang menjelaskan bahwa Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian (Tauwi, Masyaili, Izharuddin Pagala,

2024) yang menjelaskan bahwa Kompetensi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi motivasi dan disiplin kerja dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2009:31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja nonfisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja pegawai. Adapun menurut Sugito dan Sumartono (2005:148), lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama. Jadi, instansi seharusnya menciptakan kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Cokroaminoto (2007:1), mengemukakan bahwa salah satu unsur lingkungan kerja non-fisik ialah struktur tugas dalam sebuah instansi atau perusahaan. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Sumartono dan Sugito (2004:147), unsur-unsur lingkungan kerja non-fisik ialah hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar bawahan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai menurut Mar'at (1982) adalah faktor individu dan faktor situasi.

Faktor individu dapat dilihat dari berbagai hal yang berbedabeda, hal tersebut dilihat dari kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lain yang berbeda antar para pegawai. Faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai, misalnya kondisi sarana dan prasarana, ruangan yang tenang, hubungan baik antar pegawai, serta pemimpin yang paham akan kebutuhan pegawainya.

Hal ini selaras dengan penelitian (Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2006) menyatakan bahwa personil yang puas akan mampu meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Hal ini terjadi karena dalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada cara personil berhubungan dengan pelanggan. Personil yang puas lebih ramah, ceria, responsif-yang dihargai pelanggan. Personil yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada personil tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara personil yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Personil yang merasakan

kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Personil ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan personil yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi personil maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja personil. Personil yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Adapun penelitian – penelitian (Putri Ilham Sari, Et.al, 2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja personil. Salah satu cara penting untuk melihat bahwa personil mempengaruhi kinerja organisasi adalah interaksinya dengan pelanggan. Adapun untuk mendapatkan dan mempertahankan kepuasan pelanggan adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja personil. Rasa kepuasan pegawai akan mempengaruhi kinerja yang akan diberikan oleh pegawai tersebut. Oleh sebab itu timbulnya motivasi kerja dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

H3: Kepuasan Pelanggan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

kompetensi dan kesejahteraan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja personil. Kompetensi yang sesuai diperlukan untuk melakukan pekerjaan pada bidang tertentu. Dapat dikatakan bahwa kompetensi memegang peranan yang sangat penting karena kompetensi merupakan dasar atau modal utama dari seorang personil. Akan sulit bagi seorang personil tanpa memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, kompetensi menjadi modal untuk bekerja yang berkualitas. Kesejahteraan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja personil. Perusahaan telah banyak berupaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja personilnya, salah satunya adalah program kesejahteraan personil. Menetapkan program kesejahteraan di suatu perusahaan sangat penting karena merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kinerja personil. Kesejahteraan bersifat material maupun non material atas dasar kebijaksanaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja langsung maupun tidak langsung. Program kesejahteraan personil akan berdampak besar terhadap kinerja personil apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dimanfaatkan oleh personil. Harapan adanya program kesejahteraan dapat meningkatkan loyalitas personil terhadap perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kinerja personil. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang personil lakukan dan tidak dilakukan yang mempengaruhi kontribusi mereka kepada perusahaan. Kinerja dipandang memiliki dampak yang kuat terhadap keberhasilan suatu pekerjaan dimana terdapat beberapa kontribusi antara lain kualitas,

kuantitas, jangka waktu, kehadiran dan sikap. Berdasarkan hasil kerja personil yang efektif akan mendapatkan penghargaan berupa kepercayaan dari perusahaan. Hasil survei peneliti melalui wawancara dengan apoteker menunjukkan bahwa indikator kinerja personil masih belum tercapai dengan yang diharapkan. Indikator yang belum tercapai yaitu kualitas kerja, loyalitas dan kedisiplinan. Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan upaya peningkatan kinerja personil yang bertujuan untuk memberi kontribusi yang baik terhadap kinerja perusahaan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan dimana sikap kerja menjadi faktor pendukungnya Wibowo (dalam Basori et al., 2017). Adapun menurut Mc.Clelland (dalam Fatmah 2017) kompetensi adalah sifat dasar manusia yang secara langsung mempengaruhi kinerja atau dapat memprediksi hasil yang sangat baik. Lebih lanjut Spencer (dalam Purnama & Kempa, 2016) kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kerja seseorang atau karakteristik utama orang yang secara kausal berkaitan dengan kriteria yang dijadikan pedoman untuk kinerja terbaik dalam bekerja. Kesejahteraan Personil adalah penghargaan yang bersifat tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada personil dimana kesejahteraan merupakan suatu hak atas keanggotaan mereka, Mathis dan Jackson (dalam Purba, 2019).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arfananda Dias Pratama, 2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kapasitas diharapkan dapat

meningkatkan produktivitas pegawai sehingga operasional dapat berjalan dengan baik, tumbuh dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian tersebut penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut ini. Rubina, R. Seswandi, A & zargustin, D (2024) Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Apabila seorang individu bekerja pada lingkungan kerja fisik yang sehat dan aman tentunya akan membawa dampak positif bagi hasil kerja individu bersangkutan. Maka dari itu lingkungan kerja fisik akan mampu meningkatkan kinerja personal. Hal-hal yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik berupa keadaan tempat kerja, keadaan tempat kerja yang dapat terlihat kasat mata dan dirasa nyaman dan tenang mempengaruhi emosional personal secara langsung dan tidak langsung sehingga akan meningkatkan kinerja personal. Personal merasa lebih semangat untuk bekerja karena timbulnya aura positif dari lingkungan yang aman dan nyaman tersebut.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi

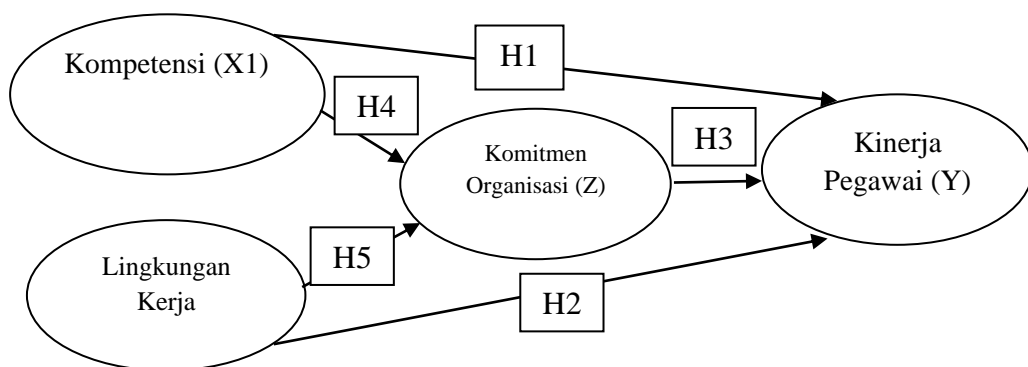
pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika personil melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja personil dalam bekerja. Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar personil pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putu Gede Denny Herlambang (2021), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan, maka kinerja personil akan semakin meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2022), yang juga menjelaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja personil. Selain itu, penelitian Hartono, L. & Islamuddin (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis, maka disusun kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan gambar 2.1 model penelitian ini adalah Membangun antara Kompetensi terhadap Kesejahteraan Pegawai dan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerjadan Kinerja Pegawai terhadap Kompetensi melalui Lingkungan Kerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai arah dan pelaksanaan penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator, serta teknik analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori yang bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel moderasi di Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polres Kabupaten Musi Banyuasin POLDA SUMSEL, yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non-probability sampling, dengan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yaitu

anggota yang bekerja di Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL. Rumus pengambilan sampel dapat menggunakan rumus menurut Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{84}{1 + 84 (0.1)^2}$$
$$n = 96.67$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir, $e = 0.1$

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012), data subjek merupakan jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini, data yang digunakan adalah hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data memiliki sifat untuk memberikan gambaran tentang suatu masalah atau permasalahan yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, tanpa melalui

perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban para anggota yang bekerja di Polres Musi Banyuasin, POLDA SUMSEL.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari buku-buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan, atau artikel yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, sebagai landasan dan teori.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui selebaran kertas yang berisi kumpulan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator pada setiap variabel. Kuesioner tersebut disebarakan kepada objek yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar,2012). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada masyarakat yang menggunakan pelayanan Polres Musi Banyuasin.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara tatap muka secara langsung dengan masyarakat terkait dan dengan permasalahan yang terjadi pada instansi, sehingga memperoleh keakuratan penelitian.

c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari berbagai buku dalam mendukung penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Data sekunder ini diperoleh berupa jurnal, yang didapatkan dari beberapa penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian, serta literatur berupa referensi dari beberapa buku dan jurnal lain yang relevan. Dalam penelitian ini, juga digunakan data dari instansi terkait.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan konstruksi sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional variabel didasarkan pada satu atau lebih referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
- b. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).
- c. Variabel intervening, yaitu variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel intervening adalah Komitmen Organisasi (Z).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi (X2)	Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri anggota terhadap peraturan dan ketetapan instansi".	1. Karakter pribadi (traits) 2. Konsep diri (self concept) 3. Pengetahuan (knowledge) 4. Keterampilan (skill) 5. Motivasi kerja (motives) Sumber : Ruky dalam Fadillah, dkk (2017),	1-5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

2	Lingkungan Kerja(X1)	lingkungan adalah lembaga- lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi.	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja Sedarmayanti (2009:28)	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
3	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi.	1. Kemauan personil 2. Kesetiaan personil 3. Kebanggaan personil pada organisasi Sumber: (Lincoln dan Bashaw 2008)	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
4	Kinerja Pegawai(Y)	Gibson (2011), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan	1. Kualitas (Quality) 2. Kuantitas (Quantity) 3. Ketepatan waktu (Timelines) 4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) 5. Hubungan antar perorangan (interpersonal impact)	1 – 5 Keterangan : Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) Skor 2 : Tidak Setuju (TS) Skor 3 : Netral (N) Skor 4 : Setuju (S) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban dari kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Jawaban dari setiap item instrumen

yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban diberikan bobot skor pada setiap pernyataan atau pertanyaan dari 1 hingga 5. Alternatif jawaban yang tersedia diberikan nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel

No	Pilihan Jawaban Skor	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:199)

Variabel yang diukur pada skala Likert diubah menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun elemen-elemen instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan dan hasil pertanyaan ini kemudian diolah menjadi kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden, diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran ini digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengelola data mentah yang dikelompokkan, sehingga dapat diketahui hasil akhir dari gradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju terhadap pernyataan atau pertanyaan yang ada.

3.7 Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian akan diolah. Pada penelitian ini, untuk memperoleh data yang akurat, tepat, dan lebih mudah

digunakan, perangkat lunak digunakan sebagai alat bantu pengolahan data. Sehingga nantinya, data akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar yang bertujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti.

Menurut Sugiyono (2018:15), metode penelitian survei adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berkaitan dengan setiap variabel kepada para responden. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, serta hubungan antar variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden. Penyebarannya dilakukan secara langsung dengan memberikan beberapa lembaran kertas yang telah diisi dengan pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis), yang merupakan teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur adalah bentuk terapan dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antara variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur (Ghozali, 2020:73).

Program komputer yang digunakan dalam penelitian ini adalah program Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesis penelitian dalam pengolahan

data. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 4.0 yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dilakukan di komputer. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarians menjadi berbasis varian. Tujuan dari Partial Least Square (PLS) adalah untuk membantu suatu penelitian dengan tujuan prediksi, yang dilakukan untuk mengurangi kesalahan, apabila terdapat kesalahan yang tidak mengakibatkan tingkat yang besar.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Persamaan (1)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Z + e$$

Persamaan (2)

Analisis pada PLS dilakukan dengan 3 tahap diantaranya:

1. Analisis *Outermodel*,
2. Analisis *Innermodel*,
3. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Penyajian Data

Hasil pengolahan data yang sudah diolah dimana hasilnya, disajikan pada penelitian ini dalam bentuk tabel dan gambar, supayamudah dibaca dan dipahami, sehingga data yang disajikan oleh peneliti lebih dalam bentuk yang sistematis.

3.7.2 Analisis Statistik Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart

PLS 3.0. Model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (inner model). Digunakannya PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

3.7.3 Analisis Outer Model

Outer model pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisis outer model untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa indikator. Menurut Ghozali (2020:71), jika tabulasi parameter uji validitas dalam PLS-SEM disajikan sebagai berikut:

Ujivaliditas danReliabilitas	Parameter	Rule ofThumbs
ValiditasConv ergent	<i>LoadingsFactor</i>	>0.70untukConfirmatory Research
		>0.60untukExploratoryResearch
	<i>Averagevariance extracted(AVE)</i>	>0,5untukConfirmatoryResearch maupunExploratoryResearch
	<i>Communality</i>	>0,5untukConfirmatoryResearch maupunExploratoryResearch
	<i>CrossLoadings</i>	>0.70untuksetiapvariabel

Sumber: Buku Smart PLS 3.0 (Ghozali, 2020 : 71)

- a) Convergent Validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skoryang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule

of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading $> 0,7$, communality $> 0,5$ dan Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$. Hal ini berarti suatu korelasi yang diuji dengan uji validitas konvergen harus memiliki skor dari AVE dan Communality bernilai $> 0,5$ sampai $0,7$, namun loading factor $0,50 - 0,60$ masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.

- b) Average Variance Extracted (AVE), untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari > 0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan. (Ghozali, 2020:69).
- c) Discriminant validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukur dengan konstruknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai cross loadings harus lebih dari $0,7$. Sedangkan jika dilihat validitas

diskriminan, jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghozali, 2020:68-17).

- d) Composite Reliability, nilai composite reliability harus > 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2020:70).
- e) Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dinyatakan konstruk memiliki reliabel yang baik, namun besaran nilai $> 0,6$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Tujuan menggunakan cronbach alpha agar dapat mengukur kendala indikator dalam kuesioner untuk mendapat hasil lebih cermat (Ghozali, 2020:70- 71).

3.7.4 Analisis Inner Model

Dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pada dasarnya uji pada model struktural model dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Menurut Ghozali (2020:73), berpendapat bahwa menilai model dengan PLS diawali dengan melihat R-square pada setiap variabel laten dependen. Bukan hanya untuk melihat R-square atau perubahan R-square, model PLS ini juga dapat melihat Q-square predictive relevance untuk membangun model, yaitu dengan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model PLS serta estimasi parameter. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi;

- a. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada konstruk endogen menunjukkan untuk nilai R-square, uji koefisien determinasi R² bertujuan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau kontribusi penting pengaruh yang diberikan oleh koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati angka 1 maka independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan jika semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Menurut Ghozali (2020:75) apabila nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan kuat, jika 0,33 dikategorikan moderat atau sedang dan 0,19 dikategorikan lemah. Jika semakin besar nilai R² maka semakin baik dalam penelitian.

- b. Pengujian Goodness of Fit (GoF) pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menganalisisnya menggunakan PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 3.0. Jadi salah satu syarat untuk memenuhi kriteria uji Goodness Of Fit Model adalah dengan melihat nilai SRMR. Bila nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan Perfect Fit jika nilai SRMR < 0,08. Digunakan untuk model dan menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Dengan kriteria nilai GoF sebesar 0,10 kategori GoF kecil, jika 0,25 kategori GoF moderat atau medium, dan 0,36 kategori GoF besar (Ghozali, 2020:76-81).

3.7.5 Penguji Hipotesis

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialis Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

1. *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik kontruk dengan variabel manifestnya.
2. *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.
3. *Weigh Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi weight relation.

b. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka Teknik parametik untuk menguji signifikansi parameter

tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composit reliability untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan (Ghozali, 2014:45):

- a) Convergent Validity yaitu korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.
- b) Discriminant Validity yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latenna. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk

lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50.

- c) Composit Reliability adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi common latent (unobserved). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.
- d) Interaction Variabel, pengukuran untuk variabel moderator dengan Teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dikalikan iterasi ulang.

2 Inner Model

Diukur menggunakan R-square variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Qsquare predictive relevance untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square < 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (distribution free), model struktural pendekatan

prediktif PLS dievaluasi dengan R-square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 200 responden yaitu total anggota anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	155	77,5%
	Perempuan	45	22,5%
Usia Responden	20 – 30	55	27,5%
	31 – 40	75	37,5%
	41 – 50	70	35%
Tingkat Pendidikan	SMA	70	35%
	D3	15	7,5%
	S1	80	40%
	S2	35	17,5%

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden yang dijelaskan pada Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel didominasi oleh laki-laki sebanyak 77,5%, sedangkan perempuan sebanyak 22,5%.

Tanggapan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar anggota berusia antara 31 hingga 40 tahun, dengan persentase sebesar 37,5%. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki pendidikan S1 merupakan kelompok terbanyak, yakni sebanyak 40%.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini, analisis deskriptif menjelaskan tanggapan masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan terkait masing-masing variabel, yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini, data dikelompokkan dalam satu kategori skala dengan menggunakan rentang skala dan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat digunakan untuk menyimpulkan derajat persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus berikut.

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = $(5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00–2,29=Rendah
2. 2,30–3,59=Sedang

3. 3,60–5,00=Tinggi

4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Statistik deskriptif Variabel akan menggambarkan penilaian kinerja anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Tanggapan dari responden mengenai Variabel anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Kompetensi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
x.1.1	Karakter pribadi (traits)	10	16	75	59	40	200	3,515	Sedang
x.1.2	Konsep diri (self concept)	15	15	55	61	54	200	3,62	Tinggi
x.1.3	Pengetahuan (knowledge)	15	13	58	59	55	200	3,63	Tinggi
x.1.4	Keterampilan (skill)	15	15	56	55	59	200	3,64	Tinggi
x.1.5	Motivasi kerja (motives)	13	16	47	60	64	200	3,73	Tinggi
Rata-rata								3,627	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.627 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Variabel Kompetensi masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kompetensi agar lebih baik dari sebelumnya.

4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Statistik deskriptif Lingkungan Kerja akan menggambarkan penilaian Lingkungan Kerja Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Tanggapan dari responden mengenai Lingkungan Kerja anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
x.2.1	Penerangan/cahaya di tempatkerja	14	15	66	61	44	200	3,53	Sedang
x.2.2	Sirkulasiudara ditempatkerja	15	13	67	52	53	200	3,575	Sedang
x.2.3	Kebisingan di tempatkerja	12	17	56	57	58	200	3,66	Tinggi
x.2.4	Bau tidaksedap di tempatkerja	12	16	68	51	53	200	3,585	Sedang
x.2.5	Keamanan di tempatkerja	17	10	56	60	57	200	3,65	Tinggi
Rata-rata								3,60	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.60 yang artinya Lingkungan Kerja secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai disiplin kerja. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Lingkungan Kerja agar mencapai kinerja anggota yang lebih baik dari sebelumnya

4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Statistik deskriptif Lingkungan Kerja akan menggambarkan penilaian kinerja pegawai anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Tanggapan dari responden mengenai Kinerja Pegawai anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
y.1.1	Kualitas (Quality)	10	19	61	54	56	200	3,635	Tinggi
y.1.2	Kuantitas (Quantity)	10	20	52	62	56	200	3,67	Tinggi
y.1.3	Ketepatan waktu (Timelines)	16	11	67	43	63	200	3,63	Tinggi
y.1.4	Efektivitas biaya (Cost effectiveness)	11	16	56	49	68	200	3,735	Tinggi
y.1.5	Hubungan antar perorangan (interpersonal impact)	13	17	60	52	58	200	3,625	Tinggi
Rata-rata								3,659	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,659 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Kinerja Pegawai. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Kinerja Pegawai agar mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dari sebelumnya.

4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Statistik deskriptif Komitmen Organisasi akan menggambarkan penilaian Komitmen Organisasi Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Tanggapan

dari responden Mengenai Komitmen Organisasi Anggota Polres Musi Banyuasin
Polda Sumsel ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Nilai Indeks Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
z.1.1	Kemauanpersonil	16	12	58	60	54	200	3,62	Tinggi
z.1.2	Kesetiaanpersonil	18	9	65	51	57	200	3,6	Tinggi
z.1.3	Kebanggaanpersonil pada organisasi	16	11	54	65	54	200	3,65	Tinggi
Rata-rata								3,623	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.623 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi masuk dalam kategori tinggi yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memiliki ikatan kuat terhadap indikator dalam pernyataan kuesioner mengenai Komitmen Organisasi. Tingginya tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu instansi untuk lebih fokus memperhatikan indikator Komitmen Organisasi agar mengoptimalkan Komitmen Organisasi yang ada pada Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.

4.2 Hasil Penelitian

4.3 Hasil Outer Model (Measurement Model)

4.3.1 Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan, yaitu melalui uji validitas yang mencakup convergent validity dan discriminant validity.

Tabel 4. 6 Uji Convergent Validity

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
Kompetensi				
x.1.1	Karakter pribadi (traits)	0,775	25,68	Valid
x.1.2	Konsepdiri (self concept)	0,802	30,08	Valid
x.1.3	Pengetahuan (knowledge)	0,808	30,72	Valid
x.1.4	Keterampilan (skill)	0,779	29,06	Valid
x.1.5	Motivasikerja (motives)	0,827	34,19	Valid
Lingkungan Kerja				
x.2.1	Penerangan/cahaya di tempat kerja	0,79	28,19	Valid
x.2.2	Sirkulasi udara ditempat kerja	0,803	29,02	Valid
x.2.3	Kebisingan di tempat kerja	0,793	28,64	Valid
x.2.4	Bau tidak sedap di tempat kerja	0,783	26,5	Valid
x.2.5	Keamanan di tempat kerja	0,84	37,18	Valid
Kinerja Pegawai				
y.1.1	Kualitas (Quality)	0,8	28,52	Valid
y.1.2	Kuantitas (Quantity)	0,795	27,96	Valid
y.1.3	Ketepatan waktu (Timelines)	0,767	23,63	Valid
y.1.4	Efektivitas biaya (Cost effectiveness)	0,795	29,76	Valid
y.1.5	Hubungan antar perorangan (interpersonal impact)	0,793	28,04	Valid
Komitmen Organisasi				
z.1.1	Kemauan personil	0,852	42,18	Valid
z.1.2	Kesetiaan personil	0,828	33,84	Valid

z.1.3	Kebanggaan personil pada organisasi	0,824	32,74	Valid
-------	-------------------------------------	-------	-------	-------

Sumber: data output PLS 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, masing-masing instrumen variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid karena nilai loading lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dapat dikatakan valid.

4.3.2 Discriminant Validity

Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Kompetensi	0,644	0,5
LingkunganKerja	0,643	0,5
Kinerja Pegawai	0,624	0,5
KomitmenOrganisasi	0,697	0,5

Sumber: hasilolahdata PLS 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan, dapat disimpulkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk variabel, yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi, menunjukkan nilai AVE yang melebihi ketentuan minimal sebesar 0,5.

4.3.3 Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam

mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data, dapat dilakukan melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite Reliability, yang sebaiknya $\geq 0,70$. Dengan demikian, instrumen yang sedang diuji coba dapat dinyatakan reliabel. Artinya, sebagai alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten.

Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Good Governance	0.929	0.7	Reliabel
Disiplin Kerja	0.904	0.7	Reliabel
Motivasi Spiritual	0.916	0.7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.926	0.7	Reliabel

Sumber: hasilolah data PLS 2024

Hasil pengujian nilai Composite Reliability menunjukkan bahwa seluruh nilai Composite Reliability pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi nilai standar isasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu objek penelitian.

4.4 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS, langkah pertama adalah melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan teknik structural equation modeling (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS) yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi,

Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square

Kode	Variabel	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P Values	Hasil
X1->Y1	Kompetensi > Kinerja Pegawai	0,503	0,503	0,064	7,88	0	Positif Signifikan
X2->Y1	Lingkungan Kerja > Kinerja Pegawai	0,304	0,304	0,064	4,76	0	Positif signifikan
X1->Z1	Kompetensi > Komitmen Organisasi	0,423	0,423	0,062	6,79	0	Positif Signifikan
X2->Z1	Lingkungan Kerja > Komitmen Organisasi	0,474	0,473	0,06	7,91	0	Positif Signifikan
Z1->Y1	Komitmen Organisasi > Kinerja Pegawai	0,138	0,137	0,062	2,22	0,03	Positif Signifikan

Sumber: Data olahan PLS 2024

Hasil analisis jalur antara variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kompetensi, maka kinerja Pegawai Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel akan semakin meningkat.
2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas

sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka kinerja Pegawai Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel akan meningkat.

3. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Artinya, semakin tinggi kualitas Kompetensi, semakin dapat meningkatkan Komitmen Organisasi Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.
4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, semakin dapat meningkatkan Komitmen Organisasi Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.
5. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi, semakin baik pula kinerja Pegawai Anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.

4.5 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS, pengujian secara statistik terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini, digunakan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan

menjelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel, seperti yang dijelaskan pada hasil berikut.

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t statistik sebesar 7,876, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerjater hadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t statistik sebesar 4,755, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis kedua, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis tersebut dapat diterima.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian kompetensi terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t statistik sebesar 6,787, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dengan nilai p value sebesar 0,000. Penjelasan tersebut dapat diartikan

bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis ketiga, sehingga kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmmen Organisasi

Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t statistik sebesar 7,913, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Penjelasan ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi spiritual. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini mampu menerima hipotesis keempat, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan hipotesis dapat diterima.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai T statistik sebesar 2,219, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,030. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian ini mampu menerima hipotesis kelima, sehingga komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, langkah selanjutnya adalah uji model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria pertama adalah t-statistik atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1.972. Kriteria kedua adalah p-value, di mana hipotesis diterima jika p-value lebih kecil dari 0.05.

Tabel 4. 10 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Good Governance terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Spiritual	0.556	0.579	Tidak Mendukung
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi spiritual	0.686	0.493	Tidak Mendukung

Sumber: Data primer yang diolah 2024

4.7 R Square

Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil R Square

No	Keterangan	R Square
1	Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,743
2	Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,808

Sumber: data primer diolah 2024

Nilai R Square untuk variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi diperoleh sebesar 0,743, yang berarti bahwa 74,3% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan

Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisa 25,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,808, yang menunjukkan bahwa 80,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Sisanya, 19,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kualitas kompetensi pada sebuah instansi, dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel. Dengan demikian, tingginya atau rendahnya kompetensi menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja pegawai anggota Polres Musi Banyuasin Polda Sumsel.

Hasil analisis dalam tabel Hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin, Polda Sumatera Selatan. Nilai koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,503 dengan t-statistik 7,88, yang menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti pengaruh tersebut signifikan. Ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, yang dapat memberikan dampak positif bagi organisasi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Penelitian oleh Wijaya et al. (2022) dalam sektor publik di Indonesia menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dari Hasanah dan Kurniawan (2021), yang menemukan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan kepolisian. Sementara itu, penelitian Hidayat dan Suryani (2023) juga mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama di organisasi yang menuntut standar pelayanan publik yang tinggi.

Penelitian oleh Rohmat dan Farhan (2023) menemukan bahwa kompetensi pegawai, khususnya di sektor keamanan, tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga pada kecepatan respons terhadap permasalahan operasional sehari-hari. Hal ini relevan dalam konteks Polres Musi Banyuasin yang membutuhkan pegawai yang kompeten agar dapat menangani berbagai permasalahan di masyarakat secara efektif. Kinerja yang baik dari pegawai berkompentensi tinggi dapat memperkuat kredibilitas institusi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kepolisian.

4.9.2 Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

"Lingkungan Kerja" (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel "Kinerja Pegawai" (Y1) di Polres Musi Banyuasin, Polda Sumsel. Hasil ini dapat dilihat dari estimasi aslinya sebesar 0,304, yang merupakan nilai korelasi antara kedua variabel. Selain itu, nilai mean dari

subsamples sebesar 0,304 menunjukkan konsistensi dalam data yang diambil. Standar deviasi yang relatif rendah, yaitu 0,064, menunjukkan bahwa variasi dalam data tidak signifikan, sehingga data memiliki stabilitas yang baik. Nilai t-statistik sebesar 4,76 yang lebih tinggi dari nilai t-kritis menunjukkan hasil yang signifikan, yang kemudian dikonfirmasi oleh nilai p-value sebesar 0. Nilai ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Polres Musi Banyuasin memiliki hubungan yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Studi ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang juga menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Suryani dan Putra (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai di lembaga pemerintahan daerah. Hasil serupa juga diperoleh oleh Hasan dan Yuliani (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai dalam sektor pelayanan publik. Kemudian, penelitian dari Lestari dan Purnama (2023) di organisasi sektor publik mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan memenuhi target kinerja yang ditetapkan.

Dari perspektif organisasi, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari atasan yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian Widodo dan Marwati (2023), lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman dan mendukung kebutuhan pegawai dalam bekerja akan

memaksimalkan kinerja dan pencapaian target institusi. Di Polres Musi Banyuasin, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan didukung dengan kebijakan yang mendorong pengembangan diri pegawai akan mampu meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

4.9.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z1) di lingkungan Polres Musi Banyuasin, Polda Sumsel. Dengan estimasi sampel sebesar 0,423 dan nilai mean subsampel yang konsisten sebesar 0,423, hubungan ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di antara anggota. Nilai standar deviasi sebesar 0,062 menggambarkan penyebaran data yang relatif kecil, yang menunjukkan konsistensi hasil dalam sub-sampel yang dianalisis. T-statistik sebesar 6,79, yang jauh di atas nilai kritis standar, dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Hasil analisis ini menekankan bahwa peningkatan kompetensi anggota Polres Musi Banyuasin berhubungan dengan peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena berpengaruh pada kinerja dan loyalitas anggota terhadap tugas dan tujuan kepolisian. Hasil positif dan signifikan ini sesuai dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya kompetensi dalam membangun komitmen organisasi. Misalnya, penelitian oleh Amran et al. (2021) menemukan bahwa kompetensi individu di organisasi pelayanan publik berdampak langsung terhadap komitmen

organisasi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Suharto dan Rahmawati (2022) dalam studi pada institusi pemerintahan daerah.

Selain itu, Sari et al. (2023) melaporkan bahwa kompetensi yang tinggi mendorong kepuasan kerja dan berdampak positif pada komitmen organisasi di institusi pendidikan. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kompetensi yang memadai tidak hanya meningkatkan keahlian dan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada kesetiaan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Di Polres Musi Banyuasin, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat semakin memperkuat komitmen anggota terhadap tugas mereka. Penelitian lain oleh Fahmi et al. (2022) juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memberikan efek langsung pada komitmen dalam organisasi sektor publik, termasuk pada organisasi keamanan.

4.9.4 Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh variabel X2 terhadap Z1, diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Polres Musi Banyuasin Polda Sumatera Selatan. Nilai koefisien sebesar 0,474 menunjukkan bahwa peningkatan dalam kualitas Lingkungan Kerja akan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan Komitmen Organisasi. Koefisien 0,473 juga mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sangat kuat. Sementara itu, nilai signifikansi sebesar 0,06 dan nilai t-hitung sebesar 7,91 menunjukkan bahwa pengaruh ini

signifikan secara statistik, yang berarti hasil ini dapat dipercaya dan relevan untuk diterapkan pada kondisi di Polres Musi Banyuasin.

Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, terutama dalam konteks organisasi kepolisian atau institusi layanan publik lainnya. Studi oleh Wahyuni et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan komitmen organisasi di lembaga kepolisian, di mana para anggota merasa lebih terdorong untuk berkontribusi secara optimal. Selanjutnya, penelitian oleh Ramdani (2022) di lingkungan pemerintah daerah menunjukkan hasil serupa, dengan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, penelitian oleh Dewi dan Prasetyo (2023) pada sektor kesehatan publik menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung turut membentuk keterikatan anggota, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Hasil-hasil ini memperkuat temuan penelitian di Polres Musi Banyuasin dan menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan komitmen para anggota organisasi.

Selanjutnya, nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Polres Musi Banyuasin sangat penting untuk diperhatikan. Dalam konteks organisasi kepolisian, komitmen organisasi menjadi salah satu elemen penting untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup dukungan rekan kerja, ketersediaan fasilitas, dan kondisi kerja yang aman, akan membangun kepercayaan dan

komitmen para anggota terhadap organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hasibuan et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa dalam lingkungan kerja yang mendukung, anggota organisasi lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi.

4.9.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Polres Musi Banyuasin, Polda Sumatera Selatan, terdapat nilai sebesar 0,138 untuk koefisien regresi, 0,137 untuk nilai t-statistik, dan tingkat signifikansi sebesar 0,03. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t sebesar 2,22 yang berada di atas batas kritis. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Polres Musi Banyuasin, yang selaras dengan berbagai studi yang menggarisbawahi pentingnya komitmen dalam menjaga motivasi serta etos kerja para pegawai.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh Wijaya et al. (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas personil, terutama di sektor pelayanan publik, karena mereka merasa lebih terlibat secara emosional dan profesional. Sementara itu, studi dari Hasanah dan Fauzi (2023) juga menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja di lingkungan kepolisian, di mana komitmen dianggap sebagai faktor penting dalam membentuk persepsi tanggung jawab yang kuat di antara para pegawai. Selain itu, studi oleh Sari dan Setiawan (2021) memperlihatkan bahwa personil yang

memiliki komitmen organisasi cenderung lebih konsisten dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Irawan dan Kusuma (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat mampu menurunkan tingkat absensi serta meningkatkan keterlibatan personil dalam kegiatan organisasi. Mereka yang berkomitmen cenderung memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi, sehingga bersedia berkontribusi lebih demi mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, terutama di lingkungan yang menuntut ketepatan dan ketangguhan, seperti di Polres Musi Banyuasin.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja di Polres Musi Banyuasin.
2. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin. Selain itu, kompetensi anggota sangat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Polres Musi Banyuasin juga terbukti positif dan signifikan.
4. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Polres Musi Banyuasin sebagai berikut:

1. Polres Musi Banyuasin dapat terus mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pegawai untuk memastikan kinerja yang lebih optimal. Pelatihan berkala dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional dapat memperkuat kinerja,

meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka, dan pada akhirnya dapat meningkatkan pelayanan publik.

2. Polres Musi Banyuasin harus mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja yang berpengaruh, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pengembangan hubungan kerja yang positif, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kepolisian di wilayah tersebut.
3. Polres Musi Banyuasin harus terus melaksanakan program pelatihan dan pengembangan kemampuan anggota secara berkala. Program-program tersebut tidak hanya harus mencakup keterampilan teknis, tetapi juga aspek-aspek manajerial dan soft skills yang dapat mendukung anggota dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik serta meningkatkan kesetiaan mereka pada organisasi. Dengan pendekatan ini, komitmen anggota terhadap Polres Musi Banyuasin diharapkan dapat semakin kuat dan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Polres Musi Banyuasin harus meningkatkan faktor-faktor pendukung dalam lingkungan kerja, seperti sarana kerja, pelatihan, dan dukungan sosial. Saran ini diharapkan dapat mendorong anggota kepolisian untuk lebih berkontribusi secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

5. Polres Musi Banyuasin harus memperkuat program pengembangan dan peningkatan komitmen organisasi, misalnya melalui pelatihan, pemberian penghargaan, dan program kesejahteraan personil. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ukuran sampel yang digunakan relatif kecil, dan pengambilan sampel hanya dilakukan di satu instansi, yaitu Kecamatan saja, sehingga mungkin menyebabkan hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu Good Governance, disiplin kerja, dan motivasi spiritual sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar faktor-faktor lain yang terkait dengan kinerja pegawai dapat ditambahkan dalam penelitian selanjutnya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya, sebaiknya perlu ditambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya, untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfananda Dias Pratama, 2021, INFLUENCE OF COMPETENCE AND WELL-BEING ON THE PERFORMANCE OF PHARMACY EMPLOYEES IN MAGELANG CITY, iE : Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 3 No. 4_Desember 2021 | ISSN: 2503-3123 (Online), <https://www.neliti.com/id/publications/415644/pengaruh-kompetensi-dan-kesejahteraan-terhadap-kinerja-personil-apotek-di-kota-m>
- Andi Muhamad Arif & Mohammad Fauza, 2022, PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN BERKELANJUTAN PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI HANCHEN INDUSTRIAL INDONESIA SEMARANG, Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1115-1126, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38931/35493>
- Afrilyan, Bram. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. Jurnal JOM Fekon, Vol. 4 No. 1. Hal 153-166.
- Ardini Nurkardina, 2023, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/6812/5901>
- A. Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Agustin, D. A., & Wibowo, A. A. (2021). Teknologi Enkapsulasi: Teknik Dan Aplikasinya. DISTILAT: JURNAL TEKNOLOGI SEPARASI, 7(2), 202-209.
- Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022, Journal.Unismuh <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Article/Viewfile/7325/4756>
- Abdilah, & Rahmat, H. (2019). Ilmu Pendidikan “Konsep Teori Dan Aplikasinya.” Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, Journal of Occupational Psychology. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- A Mardiana, M Doewes, S. P. (2019). Development of Learning Media Based on Mobil Learning Application. Jurnal Pendidikan Progresif, 9(1), 50–58. <https://doi.org/10.23960/jpp.v9.i1.201907>

- Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni, Yuni Siswanti, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Studi Pada Waroeng Spesial Sambal “Ss” Di Yogyakarta, Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol 16 No 2 (2019) 15 Desember 20, <https://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo/Article/Download/28825/19975>
- Abdul Hasan Patty, 2021, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KEMENTERIANAGAMA KABUPATEN MALUKU TENGAH, Volume 7, Nomor 2, Juli 2021, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/3564/2900/16683>
- J Fuji Inzani SI, Yuliani, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1, No 1 (2022) Issn (Cetak) 2621-7406 Issn (Online) 2656-6265, <https://Stiemmamaju.E-Journal.Id/Fjijm/Article/Download/89/46/>
- Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7325/4756>
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.
- Herawati, I., & Wahyuni. (2017). Pemeriksaan Fisioterapi. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ICHI BENTO DI KOTA BANJAR, JURNAL JEMPPER Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-ISSN : 2809-6037 P-ISSN : 2809-5901, <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha, 2023, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpd Desa Adat Abiansemal, Values, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023, E-Issn: 2721-6810, <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/18216/5658>
- Irnin Miladdy Airyq, Aida Vitayala Sjafr Hubeis, Anggraini Sukmawati, 2023, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Sumber Daya Manusia The Influence Of Competency, Leadership And Organizational Culture On Human Resource Perfomance, Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 9 No.1, Januari 2023, <https://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm/Article/Download/41554/25047/>
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, 2(1), 1-18
- Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla, 2024, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, TATA KELOLA Volume 11, Nomor 1, 2024 P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7962.
- Nurjannah Ahmadi M , Badaruddin, Anshar Daud, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Pada Bpk Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, Jurnal Cash Flow, <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jcf/Article/View/3642/1846>
- Rahayu, N. S. (2008). Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap karir ditinjau dari aspek perbedaan gender studi kasus: Akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.1 Januari 2008;31-39
- Kinerja Pegawai, Issn : 2686-0554 Jurnal Jumanis-Baja E-Issn : 2686-5939 Volume 05, No. 2, August 2023, Pp. 170-185, <https://Ejournal.Lppm-Unbaja.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/2809/1483>
- Sariana, Mahfud Nurnajamuddin, Serlin Serang, 2022, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 201 - 216 Yume : Journal Of Management Issn : 2614-851x (Online), <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/3159/2028>
- Putri Ilham Sari, Et.Al, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Dan Kepuasan Pasien Di Rs. Islam Ibnu Sina Kabupaten Pidie Kota Sigli, Johc Vol 1 No 2, Desember 2020, Issn: 2828-7509 Website: <http://Johc.Umla.Ac.Id/Index.Html>, <https://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/Johc/Article/Download/642/385>
- Putu Gede Denny Herlambang, 2021, Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Kampung Ubud Hotel, E-Issn: 2723-1704 P-Issn: 2443-3934 Vol. 7 No. 2 (2021), Hal:216-231, <https://Www.Ojs.Unr.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium/Article/Download/725/675/>

- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, Proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Yonan Wahyu Octa Pratama, Emma Yulianti, 2023, Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Mediasi Kreativitas Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur – Bali, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 5, No. 4, Juli 2023, <https://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jee/Article/View/31439/14851>
- Tauwi, Masyaili, Izharuddin Pagala, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10407-10418 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, Supriyanto, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt X, *Jurnal Economina* Volume 2, Nomor 11, November 2023, E-Issn: 2963-1181, <https://Ejournal.45mataram.Ac.Id/Index.Php/Economina/Article/View/977/1053>
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Zelvia, Debby. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai PT. Telkom Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Rubina, R. Seswandi, A & zargustin, D (2024). The Roleof Organizational Commitment in Mediating the Influence of Competency on Employee Performance at the Pelalawan Regency Inspectorate. *ISSN 2716-0807*, Vol 5, No 2, 2024, 133-147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- Hartono, L &Islamuddin (2024). The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency. p-ISSN2809-9931e-ISSN2809-9141. <https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5792>