

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI PADA LEMDIKLAT POLRI DI JAKARTA

Pipit Vida Hastutik *

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

pipit@umiba.ac.id

Kemal Taufik

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

kemaltaufik@umiba.ac.id

Widya Nengsih

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

widyanengsih@umiba.ac.id

*pipit@umiba.ac.id

Received: 23 April 2026

Revised: 22 Juni 2026

Published: 15 Oktober 2026

Abstract

Competence is the ability to perform a job or task based on knowledge and skills, and supported by the work attitude required by the job. The work environment is a condition in which a good workplace encompasses both physical and non-physical aspects that can create a sense of comfort, safety, peace of mind, a feeling of belonging, and so on. Employee performance is the overall result or level of success of an employee during a specific period. The objectives of this study are as follows: To determine whether, collectively, work competence and the work environment influence the performance of Indonesian National Police (Polri) personnel at the Polri Education and Training Center (Lemdiklat) in Jakarta. The sampling technique used in this study was random sampling from a population of 172 Indonesian National Police personnel. Based on the Slovin formula cited in Husein Umar (2017), a sample of 64 individuals was selected. The results of the study indicate that, both partially and simultaneously, there is a positive and significant influence of Work Competence and Work Environment on the Performance of Indonesian National Police Personnel. In light of these findings, the following recommendations are made: 1) Management is expected to pay closer attention to work competencies and the work environment as they relate to the performance of National Police personnel, in accordance with their capabilities and the available human resources in that particular field. 2) A positive work environment within the organization can be maintained in all aspects, including adherence to all work programs. 3) Future researchers are encouraged to measure performance by incorporating additional variables beyond those included in this study.

Keywords: Work Competence, Work Environment, and Personnel Performance

Abstrak

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah

secara bersama-sama pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling atau secara acak dari populasi yang ada berjumlah 172 orang Personel Polri yang di jadikan sampel mengacu pada rumus Slovin dalam Husein Umar, 2017 diperoleh 64 orang sampel. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri. Terkait dengan hasil penelitian ini, maka direkomendasikan agar: 1) Pihak pimpinan diharapkan lebih memperhatikan Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri sesuai dengan kemampuan, dan jumlah sumber daya manusia yang ada dalam satu bidang tersebut. 2) Lingkungan Kerja yang baik dalam organisasi dapat dipertahankan dalam semua aspek baik taat pada semua program kerja. 3) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengukur kinerja dengan menambahkan variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Personel

PENDAHULUAN

Seiring pesatnya perkembangan teknologi serta tuntutan era digitalisasi, telah mengubah paradigma dalam bekerja. Organisasi lebih mengutamakan pola efektivitas dan efisiensi dalam melakukan kegiatan, yang pada akhirnya semakin dipengaruhi pula oleh pemanfaatan aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi kerja berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang Personel Polri atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi kerja yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Kompetensi kerja 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.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar Personel Polri yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Personel Polri yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Pada permasalahan diatas tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan Personel Polri untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai

hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh Personel Polri, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Tinjauan Pustaka

Definisi Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Secara etimologis kata “kompetensi” ini diadaptasi dari bahasa Inggris, yakni “*competence*” atau juga “*competency*” yang artinya adalah kecakapan, kemampuan, serta wewenang. Secara umum, pengertian kompetensi ini merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Menurut beberapa ahli diantaranya menurut pendapat Wibowo Budiharto, (2017:117), mengungkapkan pengertian kompetensi kerja bahwa :

“Kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian ini menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten adalah yang mampu melakukan pekerjaan atau tugas dari organisasi yang didasari dari pengetahuan selama menempuh pendidikan, ketrampilan dalam mengasah kemampuan dirinya, dan semua hal tersebut ditunjukkan dengan sikap kerja yang profesional dan kompeten”.

Menurut Priansa, Doni Juni, (2017:54), mengungkapkan pengertian kompetensi kerja bahwa :

“Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi”.

Menurut pendapat Ma'ruf Abdullah, (2018:168) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa :

"Kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan."

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa :

"Kompetensi adalah merupakan suatu kemampuan individu seseorang tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap ataupun karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul".

Menurut Armstrong dan Baron (2017:48) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa :

"*Competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance*". Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kompetensi kerja seringkali di definisikan sebagai dimensi-dimensi dari perilaku yang berada dibalik kinerja yang kompeten".

Sedangkan menurut pendapat Stephen Robbin (2017:38) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa :

"Kompetensi ini merupakan suatu kemampuan (*ability*) atau juga kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan itu ditentukan oleh faktor intelektual dan juga fisik, mencakup tiga unsur dari kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif".

Dari berbagai pendapat para pakar tentang kompetensi sebagaimana tersebut di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau *ber-performance superior* di tempat kerja.

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Alex. S Nitisemito (2017:183) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita dan

organisasi yang dapat mempengaruhi proses kerja atau dirinya dalam menjalankan aktivitas di organisasi yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Agus Ahyari, (2016:206) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa :

”Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu : Fasilitas, Kondisi kerja, dan hubungan antar pegawai. Disediakkannya berbagai macam fasilitas untuk pegawai. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Kelompok ketiga adalah masalah hubungan antar pegawai dengan adanya hubungan kerja yang baik sesama pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai”

Menurut pendapat Agus Tulus (2016:153) mengemukakan faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja adalah :

”Kegiatan pengaturan lingkungan kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan, penerangan ditempat kerja, penggunaan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan pegawai seperti ruang kerja, kamar kecil dan lain sebagainya yang nyaman”.

Menurut Milton Blum dalam Winardi (2018:223), mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa :

”Lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaan lebih menyenangkan dengan perubahan di dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan, seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur dan lingkungan kerja”.

Menurut Pandi Afandi (2016:51) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa :

”Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa :

”Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Menurut pendapat Robbins Stephen P., (2017:123) mengemukakan pengertian kinerja bahwa: "Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria". Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), mengemukakan pengertian kinerja bahwa: "Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut pendapat Wibowo Budiharto, (2018:4) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja".

Menurut Hasibuan Malayu, SP., (2017:94) mengemukakan pengertian kinerja adalah :

"Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan ataskecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja".

Menurut pendapat Komarudin, (2018:2), mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika".

Menurut pendapat R. Afandi (2018:83) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

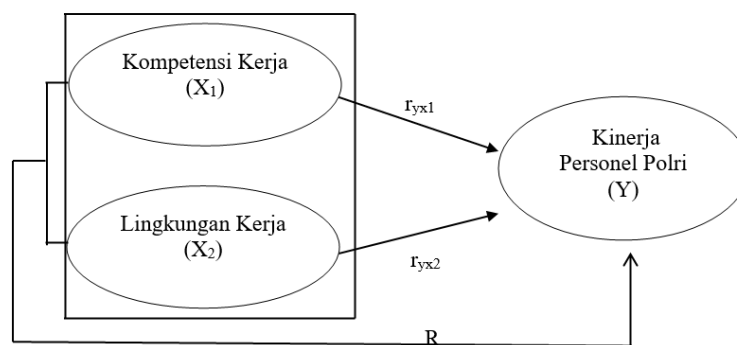
Sedangkan menurut pendapat Pabundu Tika (2016:121-122) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

“Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu”

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas penulis membuat kerangka pemikiran pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut pendapat Harries Madiistriyatno (2021:105), mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi tempat penelitian yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada obyek penelitian”

Sedangkan menurut pendapat Hadari Nawawi (2017:141) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi adalah keseluruhan obyek yang ada pada penelitian ini yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karekteristik tertentu dalam penelitian. Ukuran dari populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti”.

Populasi yang ada dalam penelitian ini penulis ambil dari obyek penelitian pada Lemdiklat Polri di Jakarta ada 172 orang populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap Personel populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2017:78), yaitu :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$= \frac{172}{1 + 172 (0,10)^2}$$

= 63,235 dibulatkan jadi 64 orang sampel.

Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 64 orang sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

Variabel Kompetensi Kerja (X₁)

Untuk mengetahui hasil analisis dari variabel Kompetensi Kerja (X₁)

menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 1 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Kompetensi Kerja (X_1)

Pertanyaan	Kompetensi Kerja (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.726	0,666	Valid
2	0.684	0,666	Valid
3	0.766	0,666	Valid
4	0.852	0,666	Valid
5	0.748	0,666	Valid
6	0.782	0,666	Valid
7	0.943	0,666	Valid
8	0.694	0,666	Valid
9	0.715	0,666	Valid
10	0.715	0,666	Valid

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 2 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel} Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan	Lingkungan Kerja (x_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.697	0,666	Valid
2	0.851	0,666	Valid
3	0.945	0,666	Valid
4	0.751	0,666	Valid
5	0.873	0,666	Valid
6	0.716	0,666	Valid
7	0.796	0,666	Valid
8	0.747	0,666	Valid
9	0.747	0,666	Valid
10	0.673	0,666	Valid

Variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Personel Polri (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 3 Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Pertanyaan	Kinerja Personel Polri (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.854	0,666	Valid
2	0.830	0,666	Valid
3	0.898	0,666	Valid
4	0.812	0,666	Valid
5	0.770	0,666	Valid
6	0.877	0,666	Valid
7	0.805	0,666	Valid
8	0.748	0,666	Valid
9	0.754	0,666	Valid
10	0.792	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kompetensi Kerja (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,933 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,933 > 0,666$ maka instrumen penelitian variabel Kompetensi Kerja (X_1) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4 UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI KERJA (X_1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,945 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,945 > 0,666$ maka instrumen variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Personel Polri (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,902 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,902 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 6 UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PERSONEL POLRI (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 HASIL ANALISIS CHI SQUARE

Test Statistics

	Kompetensi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Personel Polri (Y)
Chi-Square	8.812 ^a	12.500 ^b	5.438 ^c
df	9	13	10
Asymp. Sig.	.927	.910	.960

a. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 6.4.

b. 14 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4.6.

c. 0 cells (0.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5.8.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen diantaranya variabel Kompetensi Kerja (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Personel Polri (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Korelasi Parsial

Correlations

		Kompetensi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Personel Polri (Y)
Kompetensi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.806**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.806**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Kinerja Personel Polri (Y)	Pearson Correlation	.907**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel (X₁

dan X_2) terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut :

Tabel 9 ANALISIS KOEFISIEN KORELASI SECARA BERSAMA-SAMA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.899	.896	2.23286	1.547

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Kompetensi Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,948 dan sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,899 atau 89,9%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kompetensi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) memiliki nilai positif dan tingkat Pengaruhnya sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri adalah sebagai berikut :

Tabel 10 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.625	1.795		4.019	.000
	Kompetensi Kerja (X_1)	.642	.083	.530	7.712	.000
	Lingkungan Kerja (X_2)	.482	.071	.467	6.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 5,625 + 0,642 X_1 + 0,482 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 5,625 menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 5,625 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 5,625 menggambarkan Kinerja Personel Polri (Y) rata-rata jika Kompetensi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) nilainya nol.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,642. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Personel Polri (Y) sebesar 0,642 dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,482. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,482 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Kompetensi Kerja (X_1) dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini. Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 271,289 dimana lebih besar dari $F_{tabel (63)}$ sebesar 2,750 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 7,712 > t_{0,05 (62)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji hipotesis antara variabel Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 6,793 > t_{0,05 (62)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,907. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,907^2 \times 100\% = 0,823 \times 100\% = 82,3\%$. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri mempunyai pengaruh sangat kuat sebesar 82,3% dan sisanya sebesar 17,7%

disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,895. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,895^2 \times 100\% = 0,801 \times 100\% = 80,1\%$. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri mempunyai pengaruh kuat sebesar 80,1% terhadap variabel Kinerja Personel Polri dan sisanya 19,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Polri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mediana Dewi Anggraeni (2021), Memo Haruman Jaya, (2022) serta Muhammad Sukirno, (2023) yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri diperoleh nilai sebesar 0,922 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan human relationship secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2021), Memo Haruman Jaya, (2022) serta Muhammad Sukirno, (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai sebesar 0,892 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara deskriptif Lemdiklat Polri di Jakarta menunjukkan Kinerja Personel Polri baik, Kompetensi Kerja yang diberikan telah sesuai dengan harapan, dan disiplin yang terjalin sangat baik di perusahaan.
2. Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.
3. Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Agus Ahyari, 2016, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*". BPFE Yogyakarta.
- Agus Tulus, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerebit CV. Mas Agung, Jakarta.
- Alex. S Nitisemito, 2017, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alfreth, J., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). *Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Kantor Binamu Kabupaten Janeponto Provinsi Sulawesi Selatan*. Indonesian Journal of Business and Management.
- Amstrong dan Baron, 2017, *Performance Management, The New Realities. Institute of Personnel and Development*, New York.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Atmodiwirio Soebagio, 2016, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya. Jakarta.
- Ayal, C.S., Kusuma, Y.S., Sabandar, J. & Dahlan, J.A. 2016. *The Enhancement of Mathematical Reasoning Ability of Junior High School Students by Applying Mind Mapping Strategy. Journal of Education and Practice*, 7(25): 50-58.
- Casmita. 2019. *Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS*. UPI. Bandung. Tidak diterbitkan.
- Duwi Priyatno, 2016, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Kencana, Jakarta.
- Emron Edision, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Gery Dessler, 2015, *Peningkatan Budaya Organisasi Pegawai*, penerbit BPFE,. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2017. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- J. Supranto, 2018, *Pengukuran Tingkat loyalitas Pelanggan*. Badan Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Kalbers dan Fogarty, 2015, *Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14.
- Komarudin, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerebit CV. Mas Agung, Jakarta.
- Kunandar, 2015, *Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi*, Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.
- Kurniawan, Syamsul. 2017. *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Badan Penerbit Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- M. Maruf Abdullah, 2018, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Aswaja Pressindo, 2 Yogyakarta.
- Mahmudah Enny, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Mawu, Kendra S., Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara* (Jurnal EMBA) September Vol. 6 No. 4.
- Pabundu Tika, 2016, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.:* Badan Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Pandi Afandi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Priansa, Donni Juni. 2017, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Badan Penerbit Alfabet. Bandung.
- R. Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Badan Penerbit Zanafa Publishing. Riau.
- Santoso, Singgih, 2018. *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Badan Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta .
- Sedarmayanti, 2017, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Badan Penerbit, Mandar Maju Bandung.
- Siswanto & Hamid, 2017. *Pengaruh Gaya Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis. 42(1).
- Sjafri Mangkuprawira, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Sonny Harsono, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Stephen Robbin, 2017, *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi*”, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.
- Sujana, Nana, 2015, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.
- Syaifuddin, 2016, *Ilmu Biomedik Dasar*. Badan Penerbit Salemba Medika. Jakarta.
- Wibowo Budiharto, 2018, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wilson Bangun, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Winardi, 2018, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Badan Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yuswani, Wiwik. (2016). *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi*. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.
- Zellia Jerrita, 2017, *Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kualitas Kerja. Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan*, Jurnal Administradi Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi Bisnis UPI Bandung.