

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN NILAI PRIBADI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PROFESI DAN PENGAMANAN POLDA SUMUT

Eni<sup>1</sup>, Indra Utama<sup>2</sup>, Sari Wulandari<sup>3</sup>, Mutawaqil Bilah Tumanggor<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[eni@umnaw.ac.id](mailto:eni@umnaw.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[indrautama@umnaw.ac.id](mailto:indrautama@umnaw.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[sariwulandari@umnaw.ac.id](mailto:sariwulandari@umnaw.ac.id)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[mutawaqilbilahtumanggor@umnaw.ac.id](mailto:mutawaqilbilahtumanggor@umnaw.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work environment, competence, and personal values on employee performance in the Profession and Security Division of the North Sumatra Regional Police. This type of research is associative research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 109 employees of the North Sumatra Regional Police BIDPROPAM. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Regional Police BIDPROPAM. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with a t-count value of  $3.393 > t$  table 1.659 with a significance level of  $0.00 < 0.05$ . 2. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Regional Police BIDPROPAM. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with a t-count value of  $4.696 > t$  table 1.659 with a significance level of  $0.00 < 0.05$ . 3. Personal values have a positive and significant effect on employee performance at BIDPROPAM Polda Sumut. This is concluded based on the results of the partial significance test (t-test) with a calculated t value of  $5.272 > t$  table 1.659 with a significance level of  $0.00 < 0.05$ . 4. Work environment, competence, and personal values have a positive and significant effect on employee performance at BIDPROPAM Polda Sumut. This is concluded based on the results of the simultaneous significance test (F-test) with a calculated F value of  $18.02 > F$  table 2.46 with a significance level of  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords:** Work Environment, Competence, Personal Values, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

BIDPROPAM Polda Sumut menghadapi sejumlah masalah terkait kinerja pegawai yang menjadi fenomena. Salah satu isu utama adalah kurangnya efektivitas dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai BIDPROPAM di Polda Sumut antara lain adalah kekurangan sumber daya seperti anggaran yang tidak memadai, fasilitas yang kurang, dan jumlah staf yang tidak mencukupi. Selain itu, masalah terkait kompetensi dan pelatihan pegawai juga dapat menjadi penyebab. Jika pegawai tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, atau jika pelatihan yang diberikan tidak memadai, maka kualitas pengawasan yang dilakukan akan terpengaruh. Faktor internal seperti kurangnya motivasi, rendahnya akuntabilitas, atau adanya praktik korupsi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai BIDPROPAM (Hasil Observasi, 2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk budaya perusahaan dan kualitas hubungan interpersonal, dapat memberikan

dampak positif pada kinerja pegawai. Selain itu, tingkat kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya juga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Nilai pribadi, seperti motivasi, dedikasi, dan etika kerja, juga turut berkontribusi dalam membentuk kinerja pegawai. Keseluruhan, harmonisasi antara lingkungan kerja yang kondusif, tingkat kompetensi yang memadai, dan nilai pribadi yang positif dapat menciptakan kondisi ideal untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Abdullah, 2021).

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Kuantitas hasil kerja saya meningkat.	18	60,00	12	40,00
2.	Kualitas hasil kerja saya jauh lebih baik	14	46,67	16	53,33
3.	Saya selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.	13	43,33	17	56,67

Sumber: Hasil Pra Survei

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden di Bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumut mengungkapkan sejumlah masalah terkait kinerja pegawai. Meskipun 60% responden melaporkan adanya peningkatan kuantitas hasil kerja, 40% lainnya merasa tidak merasakan hal yang sama, menandakan bahwa kenaikan kuantitas belum merata di seluruh pegawai. Selain itu, hanya 46,67% responden yang mengakui adanya perbaikan dalam kualitas hasil kerja mereka, sementara 53,33% tidak sependapat, menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam persepsi terhadap kualitas kerja. Selain itu, hanya 43,33% responden yang secara konsisten mengutamakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, sedangkan 56,67% tidak setuju, menandakan bahwa banyak pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi target waktu yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan adanya masalah serius terkait konsistensi dan komitmen terhadap standar kerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif di BIDPROPAM Polda Sumut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, kerja sama tim yang solid, serta kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebaliknya, adanya konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan, dan fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat kinerja pegawai dan mengurangi motivasi mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut (Hasil Observasi Peneliti, 2024).

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi di tempat kerja, meliputi aspek fisik dan psikologis. Faktor-faktor fisik, seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan suhu, memiliki peranan penting, bersama dengan faktor psikologis seperti budaya perusahaan dan hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Luthans, 2019). Berikut ini tabel hasil pra survei mengenai lingkungan kerja :

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Kondisi fisik lingkungan kerja saat ini membuat saya semangat bekerja.	17	56,67	13	43,33
2.	Iklim sosial saat ini berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.	15	50,00	15	50,00
3.	Kebijakan organisasi saat ini mendukung kinerja pegawai.	11	36,67	19	63,33

Sumber: Hasil Pra Survei

Hasil pra survei menunjukkan bahwa 56,67% responden merasa bahwa kondisi fisik lingkungan kerja saat ini cukup memotivasi mereka untuk bekerja, sedangkan 43,33% merasa bahwa

kondisi tersebut belum mencapai tingkat optimal. Ini menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam pengalaman pegawai terkait lingkungan fisik tempat mereka bekerja. Selain itu, meskipun 50% responden merasa bahwa iklim sosial di tempat kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, setengah dari responden lainnya tidak merasakan dampak yang sama. Hal ini mencerminkan adanya ketidakseragaman persepsi mengenai dukungan sosial di tempat kerja. Lebih mencolok, hanya 36,67% responden yang merasa bahwa kebijakan organisasi saat ini mendukung kinerja mereka, sementara 63,33% merasa sebaliknya, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kebijakan yang ada belum efektif dalam mendukung kinerja mereka. Temuan ini menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja fisik, iklim sosial, serta kebijakan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Perbaikan dalam ketiga aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan efektif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Tingkat kompetensi pegawai BIDPROPAM Polda Sumut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas pengawasan. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai tentang hukum, peraturan, dan prosedur, serta keterampilan analisis yang baik, akan dapat melaksanakan tugas pengawasan dengan efektif. Sebaliknya, kekurangan dalam kompetensi, seperti kurangnya pemahaman tentang regulasi kepolisian atau keterampilan teknis, dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai (Hasil Observasi Peneliti, 2024). Kompetensi adalah kombinasi yang seimbang dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan pribadi (Cindy et.al, 2023). Ini merupakan faktor utama yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja terbaik dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Pengetahuan menyediakan dasar informasi, keterampilan menunjukkan kemampuan praktis untuk menerapkan pengetahuan, sikap mencerminkan orientasi mental dan perilaku yang positif, sedangkan kemampuan pribadi mencakup aspek intrapersonal dan interpersonal yang mendukung keseimbangan dan efektivitas di tempat kerja (Daft, 2018). Tabel berikut ini merupakan hasil pra survei tentang kompetensi pegawai BIDPROPAM Polda Sumut :

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas yang saya kerjakan.	19	63,33	11	36,67
2	Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai.	14	46,67	16	53,33
3	Saya memiliki kemampuan beradaptasi yang baik.	17	56,67	13	43,33

Sumber: Hasil Pra Survei

Hasil pra survei mengungkapkan bahwa 63,33% responden merasa memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas mereka, namun 36,67% lainnya merasa tidak sependapat, menunjukkan adanya ketimpangan dalam pemahaman mengenai tugas yang harus dilakukan. Selain itu, hanya 46,67% responden yang merasa keterampilan teknis mereka sudah memadai, sementara 53,33% merasa keterampilan teknis mereka masih kurang, menandakan adanya kekurangan dalam keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam tingkat kesiapan teknis di antara pegawai. Lebih lanjut, 56,67% responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan beradaptasi yang baik, sementara 43,33% tidak setuju, mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kemampuan beradaptasi terhadap perubahan atau situasi baru. Fenomena ini menyoroti perlunya peningkatan kompetensi secara menyeluruh, mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan adaptasi. Peningkatan

kompetensi yang menyeluruh diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai dengan lebih baik dan mengurangi ketimpangan yang ada, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Nilai-nilai pribadi pegawai BIDPROPAM Polda Sumut juga mempengaruhi kinerja mereka. Nilai seperti integritas, etika kerja, profesionalisme, dan tanggung jawab sangat penting dalam pelaksanaan tugas pengawasan. Pegawai yang memiliki nilai-nilai pribadi yang kuat dan menerapkannya dalam pekerjaan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Namun, penyimpangan dari nilai-nilai ini, seperti pelanggaran etika atau kasus korupsi, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif (Hasil Observasi Peneliti, 2024). Nilai pribadi adalah prinsip-prinsip fundamental yang memberikan panduan dan tujuan bagi individu dalam menjalani kehidupan mereka sebagai pegawai. Nilai-nilai ini mencerminkan apa yang dianggap penting oleh individu, termasuk aspek-aspek seperti integritas, tanggung jawab, kerjasama, dan keadilan. Kesesuaian antara nilai pribadi dan tuntutan pekerjaan serta nilai-nilai organisasi dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku pegawai baik dalam konteks pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Dubrin, 2017). Untuk mengetahui permasalahan terhadap nilai-nilai pribadi pada pegawai BIDPROPAM Polda Sumut, peneliti telah melakukan hasil pra survei yakni sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya memiliki konsistensi nilai pribadi dengan nilai organisasi.	12	40,00	18	60,00
2	Saya memprioritas nilai pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi.	10	33,33	20	66,67
3	Saya merasa memiliki kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi.	14	46,67	16	53,33

Sumber: Hasil Pra Survei

Pada tabel diatas, hasil pra survei mengungkapkan bahwa hanya 40% responden merasa bahwa nilai pribadi mereka konsisten dengan nilai-nilai organisasi, sedangkan 60% lainnya merasa ada ketidaksesuaian antara nilai-nilai individu dan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam keselarasan nilai antara pegawai dan organisasi. Selain itu, hanya 33,33% responden yang memprioritaskan nilai pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi, sementara 66,67% lainnya tidak setuju, menandakan bahwa mayoritas pegawai belum memprioritaskan nilai-nilai yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fenomena ini mencerminkan perlunya upaya untuk menyelaraskan nilai pribadi pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Ketidakcocokan ini dapat menghambat pencapaian tujuan bersama dan mempengaruhi efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengadakan inisiatif yang mendorong keselarasan nilai dan memfasilitasi integrasi nilai-nilai individu dengan tujuan organisasi guna menciptakan sinergi yang lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2022). Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk menganalisis bagian-bagian dari fenomena serta hubungan kausalitas di antara mereka (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 150 pegawai BIDPROPAM Polda Sumut. Dengan menggunakan rumus Slovin, didapatkan ukuran sampel sebesar 109, yang berarti jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 109 pegawai BIDPROPAM Polda Sumut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Analisis regresi linier

berganda digunakan untuk memahami pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berbeda dengan regresi linier sederhana, yang hanya melibatkan satu variabel independen dalam model regresinya, regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi (Purnomo, 2019). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Terdapat beberapa uji yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya ialah :

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		109	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,02034809	
Most Extreme Differences	Absolute	,048	
	Positive	,046	
	Negative	-,048	
Test Statistic		,048	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,789	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,778
	Upper Bound	,799	

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah sebesar  $0,20 > 0,05$  yang artinya dalam penelitian ini distribusi data yang diperoleh normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,562	1,956			
Lingkungan Kerja	,197	,058	,270	,994	1,006
Kompetensi	,233	,050	,374	,989	1,011
Nilai Pribadi	,282	,054	,420	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,99 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,00. Kompetensi memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,98 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,01. Nilai pribadi memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,98 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,01. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,995	1,115		,893	,374
Lingkungan Kerja	-,024	,033	-,072	-,736	,463
Kompetensi	-,013	,028	-,043	-,445	,657
Nilai Pribadi	,025	,031	,079	,813	,418

a. Dependent Variable: ABS  
Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,46 > 0,05$ . Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,65 > 0,05$ . Nilai pribadi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,41 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,562	1,956		2,332	,022
Lingkungan Kerja	,197	,058	,270	3,393	,001
Kompetensi	,233	,050	,374	4,696	,000
Nilai Pribadi	,282	,054	,420	5,272	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,562 C + 0,197 X_1 + 0,233 X_2 + 0,282 X_3$ . Melalui persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,562 memberikan arti bahwa ketika lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi memiliki nilai 0 (nol) atau tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 4,562 yang artinya ada kontribusi dari faktor lain terhadap kinerja pegawai selain lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,197 memberikan arti bahwa ketika nilai lingkungan kerja naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,197. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,233 memberikan arti bahwa ketika nilai kompetensi naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,233. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien nilai pribadi sebesar 0,282 memberikan arti bahwa ketika nilai nilai pribadi naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,282. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa nilai pribadi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

**Hasil Uji Hipotesis**

**1. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,562	1,956		2,332	,022
Lingkungan Kerja	,197	,058	,270	3,393	,001
Kompetensi	,233	,050	,374	4,696	,000
Nilai Pribadi	,282	,054	,420	5,272	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $3,393 > t$  tabel 1,659 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,696 > t tabel 1,659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai pribadi memiliki nilai t hitung sebesar 5,272 > t tabel 1,659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,909	3	19,303	18,026	,000 <sup>b</sup>
	Residual	112,440	105	1,071		
	Total	170,349	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Nilai Pribadi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa perolehan nilai F hitung sebesar 18,02 > F tabel 2,46 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,321	1,035

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321 yang artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi memiliki kontribusi sebesar 32,1% terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Hal ini berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t), dengan nilai t hitung sebesar 3,393 yang lebih besar dari t tabel 1,659, serta tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Ketika pegawai merasa nyaman di tempat kerja, mereka menjadi lebih fokus dan produktif. Lingkungan yang bersih, aman, dan terorganisir dengan baik juga dapat mengurangi stres dan kelelahan, memungkinkan pegawai bekerja dengan lebih efisien. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) dengan nilai t hitung sebesar 4,696 yang lebih tinggi daripada t tabel 1,659, serta tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Kompetensi yang memadai memastikan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai yang kompeten memahami prosedur, regulasi, dan teknologi yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat bekerja lebih tepat dan cepat. Ini mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Hal ini disimpulkan dari hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan nilai t hitung sebesar 5,272 yang lebih besar daripada t tabel 1,659, serta tingkat signifikansi sebesar

0,00 yang kurang dari 0,05. Nilai pribadi seperti integritas, tanggung jawab, dan etika kerja yang kuat membimbing pegawai untuk melaksanakan tugas dengan jujur dan penuh dedikasi. Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung lebih disiplin dan konsisten dalam menjalankan tugas, yang meningkatkan kinerja dan dapat diandalkan. Nilai-nilai ini menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik.

Hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai memiliki hubungan kerja yang baik, komunikasi menjadi lebih efektif dan kolaborasi antar tim meningkat. Hal ini memungkinkan penyelesaian tugas dan pemecahan masalah dengan lebih cepat dan akurat. Lingkungan kerja yang mendukung juga memberi kesempatan bagi pegawai untuk memberikan masukan dan ide inovatif tanpa rasa takut, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, fasilitas dan dukungan yang memadai dari organisasi sangat berpengaruh. BIDPROPAM Polda Sumut, dengan menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap serta pelatihan berkelanjutan, dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawainya. Dukungan ini tidak hanya memperbaiki kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasinya akan lebih loyal dan berkomitmen, sehingga produktivitas dan efektivitas kerja di BIDPROPAM Polda Sumut meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Budiono (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk memastikan kinerja optimal dari seluruh pegawai.

Kompetensi juga meliputi kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah. Pegawai yang memiliki keterampilan analitis yang baik dapat dengan cepat mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif. Mereka juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan inovasi di tempat kerja. Kemampuan untuk memecahkan masalah secara efisien dan kreatif tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat tim dan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang kompeten siap menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi yang tinggi mencakup keterampilan interpersonal, seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama tim. Pegawai dengan kompetensi interpersonal yang baik dapat bekerja efektif dalam tim, berkomunikasi dengan jelas, dan membangun hubungan kerja yang positif. Kemampuan ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana kesuksesan sering bergantung pada kerja sama antarindividu dan departemen. Ketika pegawai dapat bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif, proses kerja menjadi lebih lancar dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Cyrious & Adriana, 2023). Dengan demikian, kompetensi yang tinggi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Budiono (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu, merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan



pengembangan yang berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, pegawai yang kompeten juga lebih cenderung merasa percaya diri dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Nilai pribadi yang kuat mendorong pegawai untuk terus berkembang dan belajar. Pegawai yang menghargai nilai-nilai seperti inovasi, keunggulan, dan pembelajaran berkelanjutan akan selalu mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan siap menghadapi tantangan baru. Sikap proaktif ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan manfaat besar bagi organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang terus berusaha memperbaiki diri cenderung lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, nilai pribadi yang baik memengaruhi hubungan interpersonal dan kolaborasi di tempat kerja. Pegawai yang menghargai nilai-nilai seperti kerja sama, penghargaan terhadap sesama, dan empati akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Hubungan yang baik antarpegawai memfasilitasi komunikasi yang efektif, kerja tim yang solid, dan penyelesaian konflik yang konstruktif. Ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang penuh rasa saling menghargai dan dukungan, mereka merasa lebih termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, nilai pribadi yang positif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkat dkk. (2019) yang menyatakan bahwa nilai pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai pribadi, yang mencakup prinsip, keyakinan, dan tujuan individu, memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen secara mendalam, bekerja dengan penuh semangat, dan menunjukkan dedikasi yang lebih besar. Nilai pribadi yang kuat juga dapat mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, berkolaborasi secara efektif, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang positif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mempertimbangkan nilai-nilai pribadi pegawai dalam merancang strategi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memaksimalkan potensi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Kesimpulan ini diambil dari uji signifikansi simultan (uji-F) yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 18,02, lebih tinggi dari F tabel 2,46, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05. Selain itu, hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,321, yang berarti bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi memberikan kontribusi sebesar 32,1% terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung bagi pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan yang nyaman, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai untuk fokus dan bekerja tanpa gangguan. Hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang efektif di antara pegawai juga memfasilitasi kolaborasi yang produktif, meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Kompetensi pegawai adalah faktor penting dalam menentukan kinerja mereka, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas (Putro & Arfiany, 2020). Pegawai dengan kompetensi tinggi lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan meningkatkan

kompetensi, memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan menangani tantangan dengan lebih baik, serta berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi. Nilai pribadi yang kuat seperti integritas, tanggung jawab, dan etika kerja memengaruhi sikap dan perilaku pegawai, mendorong mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen tinggi. Pegawai yang menghargai nilai-nilai positif lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Ketika nilai pribadi pegawai selaras dengan nilai-nilai organisasi, terjadi sinergi yang memperkuat kinerja individu dan tim. Dengan demikian, kombinasi lingkungan kerja yang baik, kompetensi yang tinggi, dan nilai pribadi yang kuat membentuk dasar yang kokoh untuk meningkatkan kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut.

#### IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Kesimpulan ini diperoleh dari uji signifikansi parsial (uji-t), di mana nilai t hitung adalah 3,393, melebihi t tabel 1,659, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Kompetensi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Ini disimpulkan dari uji signifikansi parsial (uji-t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,696, lebih tinggi dari t tabel 1,659, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05. Nilai pribadi memengaruhi kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut secara positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) dengan nilai t hitung 5,272, yang melebihi t tabel 1,659, serta tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja, kompetensi, dan nilai pribadi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BIDPROPAM Polda Sumut. Kesimpulan ini didapat dari uji signifikansi simultan (uji-F), di mana nilai F hitung mencapai 18,02, lebih besar dari F tabel 2,46, dengan tingkat signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05.

#### V. REFERENSI

- Abdullah, M. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 194-206.
- Daft, R. L. (2018). *Management*. Cengage Learning.
- Dubrin, A. J. (2017). *Essentials of Management*. Cengage Learning.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(7).
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2020). Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Fajar Makassar Televisi. *Competitiveness*, 9(1), 1-11.
- Purnomo, R. A. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. WADE Group.
- Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Individu (*Individual Competence*). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201-214.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).