

Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan

Author

Kasman¹, Serlin Serang², Moh. Zulkifli Murfat³

Email

nadia.nadia040410@gmail.com¹, serlin.serang@umi.ac.id², mohzulkifli.murfat@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia²³

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu proses pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu cara yang pasti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan, baik pengembangan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan ini tidak dapat dipisahkan dari program pendidikan dan pelatihan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (sensus) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (nonprobability sampling). Teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 40 orang anggota kepolisian pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan, Lingkungan Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja juga tercapai dengan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak bagus maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan kantor untuk memenuhi kebutuhan personil, agar kinerja karyawan bagus.

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa untuk mewujudkan personil kepolisian yang professional, maka personil perlu meningkatkan kinerjanya. Personil yang memiliki kinerja yang baik akan senantiasa melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Namun berdasarkan pengamatan yang di lapangan di Kantor Biro SDM Polda Sulsel ditemukan masih rendahnya kinerja personil hal ini terlihat dari banyaknya personil yang datang terlambat, ada personil yang tidak mengikuti apel, kurang teliti dalam menjalankan tugas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Hal ini terlihat dari banyaknya tugas yang tertunda penyelesaiannya. Kondisi ini menyebabkan rendahnya kinerja personil.

Pemimpin harus mampu memainkan peran dan fungsi kepemimpinannya sehingga diharapkan dapat mempengaruhi dan mendorong perilaku seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan pemimpin dalam hal ini dilihat dari sejauhmana mampu mengelola dan memberdayakan bawahan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja personil yang bersangkutan. Karena dengan kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin, sesuai dengan

peran dan fungsi yang harus dilaksanakan, akan dapat menggerakkan bawahan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Kinerja personil tentunya juga dipengaruhi oleh kepemimpinan pada institusi tersebut. Dengan baiknya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan awal terhadap fenomena kepemimpinan di kantor Biro SDM Polda Sulsel diantaranya kurangnya koordinasi kerja yang merupakan salah satu komunikasi antara pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan bertindak hanya sesuai dengan keinginannya belum diberdayakan secara optimal, dan kurangnya pengarahan dan pengontrolan dari pimpinan. Selain itu pimpinan juga jarang memberikan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja mereka. Pimpinan kurang peduli terhadap permasalahan intern para bawahannya. Dan pemimpin kurang memberikan kebebasan para personil untuk mengambil keputusan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi.

Soekidjo Notoatmodjo (2003: 4) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Fenomena lingkungan kerja di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana. Personil juga kurang memiliki ketekunan dan kemampuan dalam bekerja, personil kurang tertarik mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2008: 4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kompetensi menurut Wibowo (2013:324) 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.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2011:325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Sedangkan menurut Mc Clelland dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:299) kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dibahas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu atau seorang pegawai yaitu kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta cara berpikir yang didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Malayu (2005: 13) kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Ivancevich (2005:194) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan memakai pengaruh dalam lingkup atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan yang menantang.

Sedangkan menurut Dessler (2006:4) kepemimpinan adalah mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

Kinerja pegawai tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2009).

Berbicara tentang lingkungan kerja, Robbins (2001:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Seorang pegawai mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkatan yang diyakini mampu, maka periksalah lingkungan kerjanya untuk melihat apa yang mendukung (Robbins, 2001:188).

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori: Pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja: kursi, meja dan sebagainya). Kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain). Sedarmayanti (2009:26).

Menurut Wilson (2012: 231) penilaian kinerja adalah “proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007: 69) “penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan/lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Bagian dari lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti Prasarana kantor. Penataan prasarana kantor dalam menunjang administrasi perkantoran Biro SDM POLDA Selawesi Selatan masih terdapat kekurangan, kondisi ruangan tempat kerja di Biro SDM POLDA Selawesi Selatan menurut pegawai pada bidang Kesekretariatan dan Pengusahaan yaitu Fausi Abdi Prasetyo dan Maya serta beberapa pegawai lainnya menyatakan belum sesuai dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan pada bidang-bidang tersebut karena jumlah pegawai yang menempati ruangan melebihi kapasitas ruangan sehingga sering menimbulkan kegaduhan.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

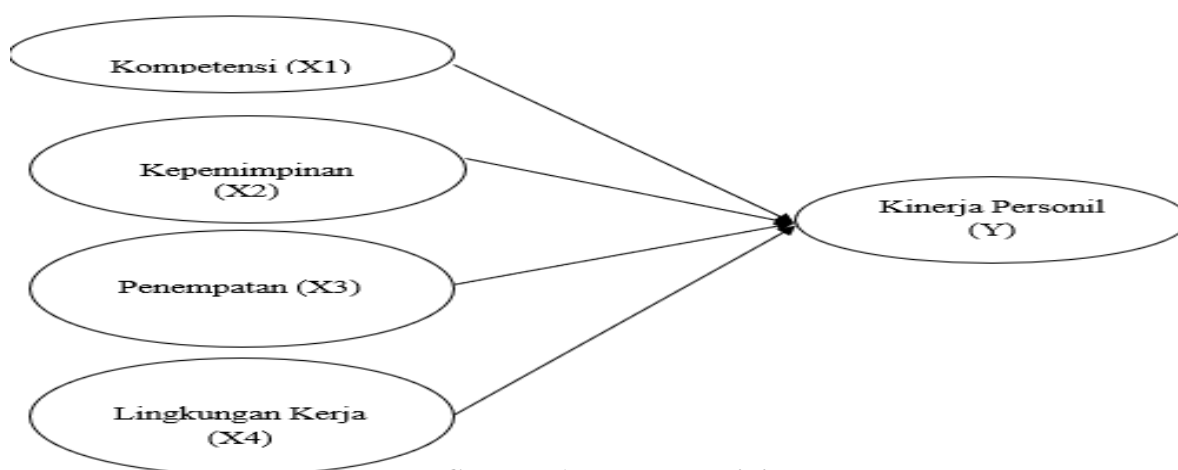
Menurut Wilson (2012: 233) manfaat penilaian kinerja adalah:

- a. Melakukan evaluasi antar individu dalam organisasi
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- c. Pemeliharaan system
- d. Dokumentasi

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan? (3) Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan? dan (4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan, (2) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan, (3) Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan dan (4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Selawesi Selatan.

Dalam Menganalisis penelitian ini maka kami menentukan kerangka konseptual dengan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan kerangka pikir diatas maka hipotesis penelitian adalah: (1) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja personil Biro SDM Polda Sulawesi Selatan, (2) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja personil Biro SDM Polda Sulawesi Selatan, (3) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja personil pada Biro SDM Polda Sulawesi Selatan dan (4) Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Biro SDM Polda Sulawesi Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *causal comparatif*, yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta mempertanyakan masalah sebab-akibat, (Mudrajad, 2003: 10). Penelitian dilakukan pada Biro Sumber Daya manusia Polda Sulawesi Selatan pada bulan Agustus 2018 sampai February 2019.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (*sensus*) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (*non probability sampling*). Teknik sampling jenuh (*sensus*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 40 orang anggota kepolisian pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel dan mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *sampling* jenuh (*sensus*), dimana menurut Sugiyono (2016) bahwa apabila populasi kurang dari 100 maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai keseluruhan jumlah sampel penelitian ini. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 40 orang sampel.

Pada bagian subbab sebelumnya sudah dibahas bahwa pada penelitian ini metode analisis yang digunakan salah satunya yaitu metode analisis statistik deskriptif. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 238).

Dalam penelitian ini dilakukan pengklasifikasian jumlah skor jawaban dari responden yang selanjutnya jumlah skor jawaban responden disusun berdasarkan kriteria penilaian untuk setiap item-item pertanyaan yang diajukan. Untuk mendeskripsikan data pada variabel penelitian dilakukan dengan

membuat tabel kemudian disusun distribusi frekuensi agar dapat mengetahui tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian yang masuk dalam kategori yang telah disusun yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Analisis regresi linear berganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Persamaan umum regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Nilai konstanta (intersept)

b1 = Koefisien regresi variabel Kompetensi

b2 = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

b3 = Koefisien regresi variabel Penempatan

b4 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X1 = Kompetensi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Penempatan

X4 = Lingkungan Kerja

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear berganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pembuktian terhadap hipotesis penelitian yang berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari responden. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,036	0,677	
Kompetensi	0,279	0,124	0,329
Kepemimpinan	0,207	0,115	0,254
Penempatan	-0,018	0,096	-0,025
Lingkungan Kerja	0,273	0,127	0,302

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan umum regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 1,036 + 0,279X1 + 0,207X2 + (-0,018)X3 + 0,273X4$$

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda dalam bentuk angka akan dijelaskan dengan menggunakan bahasa yang dapat dipahami dengan mudah, sebagai berikut: (1) Nilai konstanta = 1.036, yang diperoleh sebesar 1,608, hal ini berarti Kinerja Personil yang terdiri dari variabel Kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Personil. Nilai konstanta Kinerja sebesar 1,036 menunjukkan bahwa semakin meningkat Kinerja Personil dalam suatu instansi/organisasi baik dari pengaruh Kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja yang dimiliki suatu instansi/organisasi maka dapat berpengaruh terhadap Kinerja. Jika variabel Kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Kinerja Personil bernilai 1,036. Maka dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel 1,036 maka Kinerja Personil pada Biro SDM POLDA Sulsel akan bernilai positif sebesar 1,036, (2) Nilai Koefisien regresi

variabel kompetensi (b_1) = 0,279, Variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personil sebesar 0,279. Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel Kompetensi, maka variabel Kinerja Personil akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi menurun maka Kinerja Personil juga akan menurun, (3) Nilai Koefisien regresi variabel kepemimpinan (b_2) = 0,207 Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personil sebesar 0,207. Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kepemimpinan, maka variabel Kinerja Personil akan 0,207 meningkat. Sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka Kinerja Personil akan ikut menurun, (4) Nilai Koefisien regresi variabel Penempatan (b_3) = -0,018, Variabel penempatan berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Personil sebesar 0,018. Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kepemimpinan, maka variabel Kinerja Personil akan menurun sebesar 0,018. Sebaliknya jika penempatan menurun maka Kinerja Personil akan meningkat dan (5) Nilai Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b_4) = 0,273, Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personil sebesar 0,273. Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel lingkungan kerja, maka variabel Kinerja Personil akan 0,273 meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka Kinerja Personil akan ikut menurun.

Selanjutnya Uji F atau uji simultan dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) yang terdiri dari kompetensi dan kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Kinerja Personil pada Biro SDM POLDASulsel. Berikut ini prosedur yang dilakukan dalam uji F, yaitu:

$H_0 : H_4 = 0$ Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Personil pegawai pada Biro SDM Polda Sulsel.

$H_a : H_4 \neq 0$ Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

(1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) tidak berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y), (2) Jika nilai $sig < 0,05$, artinya. H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Jika nilai $sig > 0,05$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) tidak berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

1) Tingkat signifikansi = 5% (0,05).

2) Derajat bebas (*degree of freedom*) $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat.

Tabel 2. Hasil Uji F

		Anova				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	0,769	4	0,192	5,874	0,001 ^b
	Residual	1,146	35	0,033		
	Total	1,915	39			

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,874, selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dimana n yaitu sampel (40) dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat (5), maka nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 5,874 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} sebesar 5,874 > F_{tabel} sebesar 2,49 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 > 0,05, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

Berdasarkan hasil uji F diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Uji T atau uji parsial dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) yang terdiri dari kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel. Berikut ini prosedur yang dilakukan dalam uji t, yaitu:

- H0 : H1, H2, = 0 Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.
- Ha : H1, H2, ≠ 0 Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) tidak berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen atau terikat (Y), (2) Jika nilai $sig < 0,05$, artinya. H0 ditolak dan Ha diterima. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Jika nilai $sig > 0,05$, artinya H0 diterima dan Ha ditolak. Maka dinyatakan variabel independen atau bebas (X) tidak berpengaruh signifikan secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

- 1) Tingkat signifikansi = 5% (0,05)
- 2) Derajat bebas (*degree of freedom*) $df = n-k$, dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1 (Constant)	1,036	0,677		1,530	0,135
Kompetensi	0,279	0,124	0,329	2,255	0,030
Kepemimpinan	0,207	0,115	0,254	1,805	0,080
Penempatan	-0,018	0,096	-0,025	-0,184	0,855
Lingkungan Kerja	0,273	0,127	0,302	2,147	0,039

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t menunjukkan bahwa hasil nilai *coefficient* melalui pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai t_{tabel} yaitu $df = n-k$ dimana n yaitu sampel (40) dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat (5), maka nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Maka dapat diketahui hasil yang diperoleh dari masing-masing variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu, sebagai berikut:

H1 : Uji hipotesis kompetensi terhadap Kinerja Personil

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} untuk X1 komitmen organisasi sebesar $2,255 > t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Berarti H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

H2 : Uji hipotesis kepemimpinan terhadap Kinerja Personil

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} untuk X2 (kepemimpinan) sebesar $1,805 > t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$. Berarti H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM POLDA Sulsel.

H3 : Uji hipotesis penempatan terhadap Kinerja Personil

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} untuk X3 (penempatan) sebesar $0,184 < t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,855 > 0,05$. Berarti H3 ditolak dan H0 diterima,

sehingga dapat dinyatakan variabel penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

H4 : Uji hipotesis lingkungan kerja terhadap Kinerja Personil

Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai t_{hitung} untuk X4 (lingkungan kerja) sebesar 2,147 > t_{tabel} sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Berarti H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM POLDA Sulsel.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mengenai variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM POLDA Sulsel yang kemudian dilakukan analisis data dan dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian analisis data, maka dapat dijelaskan pembahasannya, sebagai berikut:

Pada penelitian ini yang menjadi responden sebanyak 40 orang personil pada Biro SDM POLDA Sulsel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar usia personil pada Biro SDM POLDA Sulsel didominasi oleh personil yang berusia 36-45 tahun berjumlah 17 orang (42,5%). Berdasarkan jenis kelamin personil pada Biro SDM POLDA Sulsel didominasi pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (70%) dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (30%).

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh personil yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang (57,5%), berdasarkan masa kerja didominasi oleh personil yang memiliki masa kerja selama 21-30 tahun sebanyak 27 orang (67,5%).

Gambaran Kompetensi, Kepemimpinan Penempatan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Personil

Hasil penelitian deskriptif variabel berdasarkan jawaban dari responden pada setiap indikator pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang terdiri dari variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan, lingkungan kerja dan Kinerja Personil termasuk ke dalam kategori sangat baik karena berada pada skala interval 3,65 – 4,08. Hal ini dapat dibuktikan dari perolehan skor rata-rata (*mean*) variabel kompetensi sebesar 4,04 yang artinya responden memiliki kompetensi yang sangat baik, variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,65 yang artinya responden menganggap bahwa kepemimpinan baik, variabel penempatan memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 3,95 yang artinya responden menganggap bahwa penempatan baik, variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 4,08 yang artinya responden menganggap bahwa lingkungan kerja sangat baik dan variabel Kinerja Personil memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 4,0 yang artinya responden menganggap bahwa pegawai memiliki Kinerja Personil yang sangat baik dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji T nilai t_{hitung} untuk X1 (kompetensi) sebesar 2,255 > t_{tabel} sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Berarti H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda variabel kompetensi diperoleh nilai $(b1) = 0,279$. Hal ini berarti variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Personil sebesar 0,279 sehingga setiap kenaikan 1 satuan dari kompetensi, maka variabel Kinerja Personil akan meningkat sebesar 0,279. Sebaliknya jika kompetensi menurun maka Kinerja Personil akan ikut menurun. Selain itu, berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) penilaian pegawai terhadap kompetensi yang paling tinggi sebesar 4,12 yaitu pada item indikator Saya mampu memutuskan pekerjaan mana yang harus diutamakan agar dapat terselesaikan seluruhnya.

Maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Andi Veny Anggreany M menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis (H1) pada penelitian ini diterima yaitu kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Personil, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji T nilai t_{hitung} untuk X2 (kepemimpinan) sebesar $1,805 > t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,080 < 0,05$. Berarti H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan diperoleh nilai $(b_2) = 0,207$. Hal ini Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kepemimpinan, maka variabel Kinerja Personil akan 0,207 meningkat. Sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka Kinerja Personil akan ikut menurun.

Selain itu, berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) penilaian pegawai terhadap kepemimpinan yang paling tinggi sebesar 4,17 yaitu pada item Pimpinan memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Sesuai hasil penelitian Andi Veny Anggreany M (2017) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) pada penelitian ini diterima yaitu kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji T nilai t_{hitung} untuk X3 (penempatan) sebesar $0,184 < t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,855 > 0,05$. Berarti H3 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan diperoleh nilai $(b_3) = -0,018$. Hal ini Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel penempatan, maka variabel Kinerja Personil akan 0,018 menurun. Sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka Kinerja Personil akan meningkat.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David Harly Weol (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, penempatan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi, maka dapat disimpulkan hipotesis (H3) pada penelitian ini ditolak yaitu penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM POLDA Sulsel. Menurut hasil wawancara hal ini disebabkan karena personil kepolisian khususnya di Biro SDM POLDA Sulsel tetap mampu bekerja dalam posisi apapun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji T nilai t_{hitung} untuk X4 (lingkungan kerja) sebesar $2,147 > t_{tabel}$ sebesar 1,684 dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Berarti H0 ditolak dan H4 diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda variabel kepemimpinan diperoleh nilai $(b_4) = 0,273$. Hal ini Berarti setiap kenaikan 1 satuan dari variabel lingkungan kerja, maka variabel Kinerja Personil akan 0,273 ikut meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka Kinerja Personil akan ikut menurun.

Selain itu, berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) penilaian pegawai terhadap lingkungan kerja yang paling tinggi sebesar 4,22 yaitu pada item Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja. Maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2001:183) dalam jurnal Mandey dan Lengkong (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal. Maka, dapat disimpulkan hipotesis (H4) pada penelitian ini diterima yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel.

Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian secara keseluruhan (simultan) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM POLDA Sulsel, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji F nilai F_{hitung} sebesar 5,874 > F_{tabel} sebesar 2,49 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Kinerja Personil yang terdiri dari variabel kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.

Selanjutnya hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,333 (33,3%), hal ini berarti dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan lingkungan kerja sebesar 33,3% dan 67,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Simpulan

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dan diolah kembali yang selanjutnya diperoleh hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kiner personil Biro SDM Polda Sulsel yang telah diuraikan sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel, (2) Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel, (3) Variabel penempatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel, (4) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil Biro SDM Polda Sulsel dan (5) Hasil pengujian secara keseluruhan (simultan) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil pada Biro SDM Polda Sulsel. Hal ini berarti Kinerja Personil yang terdiri dari variabel kompetensi, kepemimpinan, Penempatan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan, lingkungan kerja dan kiner personil pegawai agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan kebijakan-kebijakan dalam penemuan atau penelitian studi lanjutan yang akan datang, yaitu sebagai berikut: (1) Bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang, hendaknya menambah dan menggunakan variabel independen maupun dependen lainnya yang berbeda dan memiliki potensial, instrumen pengukuran penelitian yang berbeda agar dapat lebih diperdalam dan dikembangkan, serta menggunakan kuesioner item pertanyaan yang diajukan berbeda pula. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan berkaitan dengan kompetensi, kepemimpinan, penempatan, lingkungan kerja dan kiner personil pegawai dan (2) Biro SDM Polda Sulsel perlu lebih memperhatikan penempatan personil karena berdasarkan hasil penelitian variable tersebut berkorelasi negative terhadap kinerja personil.

Referensi

Anggreany, M., & Veny, A. (2017) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1).

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Erlangga. Bandung.
- Ivancevich, J.M. (2005). *Human Resource Management: Foundations of Personnel*. 5th Edition. Boston: Richard F. Irwin, Inc.
- Malayu, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Mudrajad, K. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. CV. Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Wibowo, T. A. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Wibowo, B. O. (2011). *Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, N. (2013). Pengaruh kualitas leader member exchange (LMX) terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*, 1(1), 58-67.