

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

Heri Fitha¹, Ardian Adhiatma²

Papaghaniyah@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Kompetensi pegawai meliputi kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Polres Musi Banyuasin. Responden dipilih menggunakan metode sampling tertentu agar dapat mewakili populasi secara proporsional. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan software statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja, variabel dependen adalah kinerja pegawai, dan variabel moderasi adalah kesejahteraan pegawai. Analisis data dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang dimaksud meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan interpersonal pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih produktif, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi kerja. Kesejahteraan pegawai terbukti memoderasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya, pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja akan lebih kuat jika kesejahteraan pegawai diperhatikan dengan baik. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Polres Musi Banyuasin perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang terarah. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Kesejahteraan pegawai tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan fisik. Oleh karena itu, pengelolaan kesejahteraan yang komprehensif diperlukan untuk menciptakan pegawai yang termotivasi dan berkinerja tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi paling penting dalam setiap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen

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

Seorang anggota yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2016).

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

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

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

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

dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum,serta memberikan perlindungan, pengayoman kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat(Pasal 13 Undangundang Nomor 2 Tahun 2002).

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

Tabel 1 Bentuk Pelayanan pada Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Rekomendasi Ijin Usaha Jasa Pengamatan - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (<i>public services</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> - Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Data Primer Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL (2023)

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL antara lain meliputi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) antara lain meliputi Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan pelaksanaan Sistem informasi, Pelayanan Publik (public services) berupa Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP. Terakhir Penyajian informasi umum.

Tabel 2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> - Laporan Polisi (LP) - Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTPLP) - Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) - Surat Keterangan Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK) - Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP) - Surat Ijin Mengemudi (SIM) - Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK)
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komponen Input - Komponen Output - Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).
3	Pelayanan Publik (public services)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> - Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

Sumber: Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL

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

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Bahwa dalam hal ini berdasarkan data yang berada pada tabel 1.1 dan 1.2 kinerja Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL perlu

optimalisasi kinerja Sumber daya manusia yang baik. Hal ini seperti hasil Penelitian ini didukung oleh (Yonan Wahyu Octa Pratama, Emma Yulianti, 2023) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kreativitas dan kinerja pegawai diukur berdasarkan variabel mediasi.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatory. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang berarti bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, khususnya hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL, dengan subjek penelitian yang terdiri dari anggota Polres.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polres Musi Banyuasin yang berjumlah 84 orang. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Untuk menghitung jumlah sampel yang diambil dari populasi, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dari penghitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 96,67 orang, yang kemudian dibulatkan menjadi 97 orang. Teknik purposive sampling dipilih karena memungkinkan pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarlangsung kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur variabel kompetensi, lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai, dan kinerja pegawai. Data juga diperoleh melalui wawancara dengan anggota Polres untuk mendapatkan informasi tambahan. Data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen internal Polres Musi Banyuasin, yang berfungsi untuk melengkapi data primer dan memberikan dukungan teoretis bagi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga metode, yaitu kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner diberikan kepada responden yang dipilih sebagai sampel penelitian. Jawaban dari responden diukur menggunakan skala Likert 1-5, di mana skor 1 menunjukkan "Sangat Tidak Setuju" dan skor 5 menunjukkan "Sangat Setuju". Metode wawancara digunakan untuk memperoleh data kualitatif yang dapat melengkapi data kuantitatif dari kuesioner. Sementara itu, studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disusun untuk memudahkan pengukuran. Variabel independen terdiri dari kompetensi dan lingkungan kerja, variabel dependen adalah kinerja pegawai, dan variabel moderasi adalah kesejahteraan pegawai. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan kepribadian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja

mencakup aspek fisik dan non-fisik yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan hubungan interpersonal. Kesejahteraan pegawai diukur berdasarkan tingkat kesejahteraan material dan non-material yang diterima pegawai dalam konteks pekerjaan mereka.

Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, digunakan analisis outer model dengan metode Partial Least Square (PLS). Validitas instrumen diuji menggunakan pengukuran convergent validity dan discriminant validity. Convergent validity diuji dengan melihat nilai loading factor dari setiap indikator, di mana nilai loading di atas 0,70 menunjukkan validitas yang baik. Sementara itu, discriminant validity diuji dengan menggunakan cross-loading dan nilai AVE (Average Variance Extracted), di mana nilai AVE di atas 0,50 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki validitas diskriminan yang memadai. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur nilai composite reliability dan Cronbach's alpha, di mana nilai di atas 0,70 dianggap memadai.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu analisis outer model, analisis inner model, dan pengujian hipotesis. Outer model digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator dari variabel laten. Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk diuji pada tahap ini. Inner model atau model struktural digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat R-square untuk melihat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-square yang lebih besar dari 0,67 menunjukkan hubungan yang kuat. Selain itu, dilakukan pengujian predictive relevance (Q-square), di mana nilai Q-square yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model tersebut memiliki daya prediksi yang baik.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrapping untuk mengevaluasi signifikansi jalur antara variabel. Dalam pengujian hipotesis, nilai t-statistik dan p-value digunakan sebagai kriteria pengambilan keputusan. Hipotesis diterima jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini memungkinkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, serta apakah kesejahteraan pegawai memperkuat hubungan tersebut.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang secara komprehensif untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel moderasi. Melalui pengambilan sampel yang tepat, pengukuran variabel yang valid dan reliabel, serta analisis data berbasis PLS, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang akurat dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan di Polres Musi Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin POLDA SUMSEL. Pegawai dengan kompetensi tinggi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun karakteristik pribadi, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kompetensi memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang memadai serta sikap kerja yang positif lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga kontribusinya terhadap organisasi meningkat. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan

sumber daya manusia di Polres Musi Banyuasin.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, kebersihan lingkungan, serta suasana kerja yang harmonis di antara pegawai menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kebisingan, ruang kerja yang sempit, dan kurangnya fasilitas kerja, dapat menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja menjadi salah satu prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target kerja.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki peran sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa sejahtera, baik dari segi kesejahteraan material maupun non-material, cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Kesejahteraan yang memadai mencakup aspek kompensasi, jaminan sosial, pengakuan atas kinerja, dan fasilitas kerja yang layak. Pegawai yang merasa sejahtera akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menyelesaikan tugas dengan baik. Peran kesejahteraan pegawai ini memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja serta hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Dengan demikian, pengelolaan kesejahteraan pegawai yang baik dapat menciptakan pegawai yang lebih loyal, produktif, dan berkinerja tinggi.

Pengujian hipotesis yang dilakukan melalui pendekatan Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran moderasi dari kesejahteraan pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R-square yang diperoleh cukup tinggi, yang mengindikasikan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin tinggi kesejahteraan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pengelolaan kompetensi, pengelolaan lingkungan kerja, dan pengelolaan kesejahteraan pegawai perlu dilakukan secara simultan dan terintegrasi. Pimpinan Polres Musi Banyuasin perlu melakukan program pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Selain itu, pengelolaan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Kebijakan terkait kesejahteraan pegawai, seperti pemberian insentif, bonus kinerja, dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai. Dengan pengelolaan yang terpadu ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan produktivitas Polres Musi Banyuasin secara keseluruhan.

Kesimpulannya, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut harus dikelola secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kesejahteraan pegawai yang optimal merupakan langkah-langkah strategis yang dapat

diterapkan oleh Polres Musi Banyuasin. Temuan ini memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai dasar kebijakan manajerial di masa depan.

KESIMPULAN

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

1. peningkatan kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja di Polres Musi Banyuasin.
2. memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Musi Banyuasin.
3. kompetensi anggota sangat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.
4. pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Polres Musi Banyuasin terbukti positif dan signifikan.
5. komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polres Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- A Mardiana, M Doewes, S. P. (2019). Development of Learning Media Based on Mobil Learning Application. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 9(1), 50–58. <https://doi.org/10.23960/jpp.v9.i1.201907>
- A. Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Abdilah, & Rahmat, H. (2019). Ilmu Pendidikan “Konsep Teori Dan Aplikasinya.” Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Abdul Hasan Patty, 2021, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KEMENTERIANAGAMA KABUPATEN MALUKU TENGAH, Volume 7, Nomor 2, Juli 2021, <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/3564/2900/16683>
- Afrilyan, Bram. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1. Hal 153-166.
- Agustin, D. A., & Wibowo, A. A. (2021). Teknologi Enkapsulasi: Teknik Dan Aplikasinya. *DISTILAT: JURNAL TEKNOLOGI SEPARASI*, 7(2), 202-209.
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia: Alfabeta
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Andi Jurdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022, *Journal.Unismuh* <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Article/Viewfile/7325/4756>
- Andi Muhamad Arif & Mohammad Fauza, 2022, PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN BERKELANJUTAN PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI HANCHEN INDUSTRIAL INDONESIA SEMARANG, *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1115-1126, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38931/35493>
- Ardini Nurkardina, 2023, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/6812/5901>
- Arfananda Dias Pratama, 2021, INFLUENCE OF COMPETENCE AND WELL-BEING ON THE PERFORMANCE OF PHARMACY EMPLOYEES IN MAGELANG CITY, *iE : Jurnal*

- Inspirasi Ekonomi Vol. 3 No. 4_Desember 2021 | ISSN: 2503-3123 (Online), <https://www.neliti.com/id/publications/415644/pengaruh-kompetensi-dan-kesejahteraan-terhadap-kinerja-karyawan-apotek-di-kota-m>
- Awanda Nurwati, Purbudi Wahyuni, Yuni Siswanti, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Studi Pada Waroeng Spesial Sambal “Ss” Di Yogyakarta, Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol 16 No 2 (2019) 15 Desember 20, [Htpps://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo/Article/Download/28825/19975](https://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo/Article/Download/28825/19975)
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hartono, L & Islamuddin (2024). The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency. p-ISSN2809-9931e-ISSN2809-9141. <https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5792>
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herawati, I., & Wahyuni. (2017). Pemeriksaan Fisioterapi. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ICHI BENTO DI KOTA BANJAR, JURNAL JEMPPER Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-ISSN : 2809-6037 P-ISSN : 2809-5901, <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- I Gede Yudha Ari Pradana, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha, 2023, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpd Desa Adat Abiansemal, Values, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023, E-Issn: 2721-6810, <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/18216/5658>
- Irnin Miladdy Airyq, Aida Vitayala Sjafr Hubeis, Anggraini Sukmawati, 2023, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia The Influence Of Competency, Leadership And Organizational Culture On Human Resource Perfomance, Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 9 No.1, Januari 2023, [Htpps://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm/Article/Download/41554/25047/](https://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm/Article/Download/41554/25047/)
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- J Fuji Inzani SI, Yuliani, 2022, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat, Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1, No 1 (2022) Issn (Cetak) 2621-7406 Issn (Online) 2656-6265, [Htpps://Stiemmamuju.E-Journal.Id/Fjiim/Article/Download/89/46/](https://Stiemmamuju.E-Journal.Id/Fjiim/Article/Download/89/46/)
- Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari, 2022, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA, Volume 3, Nomor 1, Februari 2022, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7325/4756>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, 2(1), 1-18
- Kinerja Pegawai, Issn : 2686-0554 Jurnal Jumanis-Baja E-Issn : 2686-5939 Volume 05, No. 2, August 2023, Pp. 170-185, [Htpps://Ejournal.Lppm-Unbaja.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/2809/1483](https://Ejournal.Lppm-Unbaja.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/2809/1483)
- Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla, 2024, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, TATA KELOLA Volume 11, Nomor 1, 2024 P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7962.
- Nurjannah Ahmadi M , Badaruddin, Anshar Daud, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Pada Bpk

- Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Cash Flow*, <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jcf/Article/View/3642/1846>
- Putri Ilham Sari, Et.Al, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pasien Di Rs. Islam Ibnu Sina Kabupaten Pidie Kota Sigli, *Johc Vol 1 No 2*, Desember 2020, Issn: 2828-7509 Website: [Http://Johc.Umla.Ac.Id/Index.Html](http://Johc.Umla.Ac.Id/Index.Html), <https://Jurnal.Umla.Ac.Id/Index.Php/Johc/Article/Download/642/385>
- Putu Gede Denny Herlambang, 2021, Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel, E-Issn: 2723-1704 P-Issn: 2443-3934 Vol. 7 No. 2 (2021), Hal:216-231, <https://Www.Ojs.Unr.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium/Article/Download/725/675/>
- Rahayu, N. S. (2008). Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap karir ditinjau dari aspek perbedaan gender studi kasus: Akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Vol.10 No.1 Januari 2008*;31-39
- Rubina, R. Seswandi, A & zargustin, D (2024). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Influence of Competency on Employee Performance at the Pelalawan Regency Inspectorate. ISSN 2716-0807, Vol 5, No 2, 2024, 133-147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- Sariana, Mahfud Nurnajamuddin, Serlin Serang, 2022, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Volume 5 Issue 3 (2022) Pages 201 - 216 Yume : *Journal Of Management* Issn : 2614-851x (Online), <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/3159/2028>
- Tauwi, Masyaili, Izharuddin Pagala, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10407-10418 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Thoha, Miftah. (2016). Pembinaan Organisasi, Proses dianosa dan intervensi, *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Yonan Wahyu Octa Pratama, Emma Yulianti, 2023, Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Moderasi Kepemimpinan Transformasional Dan Mediasi Kreativitas Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur – Bali, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 5, No. 4, Juli 2023, <https://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Jee/Article/View/31439/14851>
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, Supriyanto, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt X, *Jurnal Economina* Volume 2, Nomor 11, November 2023, E-Issn: 2963-1181, <https://Ejournal.45mataram.Ac.Id/Index.Php/Economina/Article/View/977/1053>
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Zelvia, Debby. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai PT. Telkom Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.