

Pengaruh Delegasi Wewenang, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Alfian Anjasmara

STIE Mahardika

anjasmaraalfian77@gmail.com

Pompong B. Setiadi

STIE Mahardika

pompongsetiadi18@gmail.com

Sri Rahayu

STIE Mahardika

rahayu.mahardhika@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of authority, placement and work environment on employee performance. The research was aimed at the logistics bureau pegawai of the East Java Regional Police. The number of research respondents was 55 people with the type of research sample selection, namely purposive sampling or determining the sample based on the research objectives. The research method applied was a survey using a questionnaire with reference to the likert scale and the type of research was explanatory research. The data analysis method applies multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination. The data processing stage used the IBM Version 25 Statistical Product and Service Solutions (SPSS) application. The results showed that placement and work environment variables had a partial effect, while the authority variable had no partial effect on the performance of the logistics bureau pegawai of the East Java Regional Police.

Keywords: *Performance, environment, placement, authority.*

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan *output* atau *real value* bagi instansi, sehingga dibutuhkan kompetensi tertentu untuk mencapai tujuan yang tertuang pada visi dan misi. Kompetensi tidak dapat secara langsung diartikan sebagai kinerja, perlu faktor lain seperti lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, sebaliknya kinerja tidak akan mencapai target tanpa kompetensi yang memadai, sehingga kompetensi merupakan syarat untuk mencapai kinerja unggul (Maarif dan Kartika, 2021:8). Aspek penting dalam manajemen kinerja suatu instansi adalah kinerja pegawai, sehingga untuk menilai kondisi kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian yang meliputi dimensi akuntabilitas dan kinerja. Penilaian kinerja berbeda dengan evaluasi. Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa cakap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh

instansi, sedangkan evaluasi merupakan aktivitas dengan tujuan menilai seberapa besar harga dan manfaat pekerjaan terhadap instansi dengan tujuan menentukan kompensasi yang sesuai.

Biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur merupakan setuan kerja unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah kepala kepolisian daerah, dengan tugas dan fungsi membina dan melaksanakan manajemen logistik di lingkungan kepolisian daerah Jawa Timur, pertama menyusun rencana pembangunan dan pemeliharaan fisik seperti fasilitas umum, ruang dan gedung, serta pengadaan materii logistik sesuai perencanaan tahunan. Kedua perencana menyimpan, memelihara dan penata usahaan. Ketiga memperbaiki dan mendistribusikan materii logistik serta perbekalan umum. Keempat Inventaris seluruh aset Polri di lingkungan kerja kepolisian daerah Jawa Timur dan keenam penghapusannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengumpulkan dan mengolah data serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia biasa disebut Polri merupakan lembaga yang sangat penting yang diharapkan menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, Pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera, sehingga kinerja unggul dari personil kepolisian sangat diperlukan terutama pada biro logistik sebagai pendukung tugas satuan kerja dalam operasional kepolisian untuk menciptakan keamanan dan ketertiban serta terwujudnya pelayanan prima terhadap masyarakat. Sumber daya manusia yang tergabung pada satuan kerja Biro logistik Polda Jawa Timur berjumlah 85 orang tidak hanya dari anggota Polri, tetapi terdapat juga anggota yang berasal dari PNS dengan berbagai golongan jabatan struktural.

Kinerja biro logistik cukup penting dan strategis dalam merencanakan, mempersiapkan dan menjalankan bidang operasional untuk mendukung tugas polri, sehingga pegawai biro logistik diharapkan memiliki kecakapan diantaranya dalam menjalankan wewenang yang diartikan pemberian kuasa atau tanggungjawab formal organisasi kepada rekan di dalam organisasi. Nugroho (2017:56), pendelegasian wewenang dapat menguraikan indikator tanggung jawab, kekuasaan, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu (2017:70). Kecakapan berikutnya yang diperlukan berhubungan dengan penempatan kerja. Penempatan merupakan rangkaian penugasan atau pengisian jabatan Hariandja (2002:156), juga dapat diartikan penugasan jabatan baru atau jabatan berbeda yang berlaku untuk karyawan lama maupun karyawan baru (Mawei, Nelwan, dan Uhing , 2014), dan kecapakan berikutnya yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja adalah lingkungan kerja

yang didefinisikan sebagai hal yang berada disekitar pegawai biro logistik Po1da Jawa Timur baik secara fisik maupun non fisik yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok (Nabawi, 2020). lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung dan meningkatkan semangat kerja pegawai biro logistik Po1da Jawa Timur, sehingga kinerja unggul dapat dicapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, sehingga penelitian ini fokus mengukur pencapaian kinerja dengan ukuran kompetensi yaitu, delegasi wewenang, penempatan kerja dan lingkungan kerja

B. KAJIAN PUSTAKA

Delegasi Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah penyerahan hak untuk menjalankan tindakan sesuai ketentuan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik antar pegawai. Pendelegasian wewenang merupakan hal krusial dalam instansi pemerintahan. Instansi yang berkembang pesat, maka tugas yang dihadapi semakin kompleks, sehingga tugas pimpinan semakin banyak yang berakibat kurang maksimal dalam penyelesaian tugas (Setiawan, 2020). Melalui pendelegasian wewenang, pegawai dapat menjalankan tugas strategis dalam instansi. Delegasi wewenang tidak hanya berupa tugas rutin, tetapi dapat berupa tugas memerlukan berpikir kritis dan inovasi, sehingga pegawai berfungsi secara optimal pada instansi.

Penempatan

Visi dan misi sebuah instansi diantaranya adalah mencapai kinerja unggul, sehingga diperlukan perencanaan sistem yang tepat dalam menentukan tugas pokok dan fungsi pegawai yang akan mengemban tanggung jawab pekerjaan yang ada dalam institusi, atas dasar Pendidikan dan latar belakang pengalaman kerja. Proses penempatan merupakan proses yang menentukan kesuksesan instansi menjalankan visi dan misi karena berkaitan dengan kesesuaian antara tupoksi dan kemampuan pegawai. Prinsip yang perlu diterapkan dalam penempatan pegawai diantaranya, prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, prinsip *the right man on the right place*, prinsip *equal pay for equal work*, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan tujuan, prinsip kesatuan komando, dan prinsip efisiensi dan produktifitas kerja (Hasibuan, 2008).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang berada disekitar pegawai dengan metode kerja individu maupun kelompok (Mangkunegara, 2017), Definisi lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) adalah hal yang berkaitan dengan fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pegawai. lingkungan kerja dapat dinyatakan baik, jika memiliki kondisi

ideal dengan indikator pegawai dapat melaksanakan tugas secara nyaman, aman, efektif dan efisien. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dengan melihat indikator tersebut kita bisa mene liti keadaan lingkungan kerja suatu instansi.

Kinerja

Kinerja merupakan indikator atau output hasil kerja yang memiliki keterkaitan dengan visi misi. Kinerja merupakan sikap prestasi dari pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi instansi. Terdapat enam indikator dalam menentukan kinerja pegawai, diantaranya pertama, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, kedua kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketiga keakutran atau ketelitian, yang berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, dan kecakapan dalam dalam menjalankan tugas, sehingga hasil sesuai dengan ketentuan, keempat adalah loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan pegawai untuk mengutamakan kepentingan instansi diatas kepentingan pribadi baik di wilayah lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Kelima yaitu, inisiatif, yang berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk berinovasi, kreatif dan berpikir kritis untuk meningkatkan hasil kerja atas dasar dilakukan untuk kemajuan instansi, dan keenam adalah kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja antar dan inter unit kerja, dengan tidak semata memandang strata jabatan, strata sosial, suku dan agama (Prayogi, Iesmana, dan Siregar, 2019).

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah pegawai biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur yang berjumlah 55 Pegawai. Metode pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah *Purposive sampling* atau menentukan sampel berdasar tujuan penelitian, sehingga tidak semua pegawai menjadi responden dengan tujuan menjaga keakuratan hasil penelitian. Kuesioner menjadi media dalam mengumpulkan data pada penelitian ini. Kuesioner berisi pernyataan yang tertuang pada formulir penelitian, yang selanjutnya dijawab oleh responden dengan tema terkait delegasi wewenang, penempatan, lingkungan kerja dan kinerja. Teknik dalam mengukur nilai hasil responden dalam mengisi formulir penelitian, merupakan skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial (Alimuddin dan Artiyany, 2022). Model analisis regresi linear berganda diterapkan pada penelitian ini dengan persamaan matematis, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y merupakan variabel dependen atau terikat, yaitu terdiri dari variabel kinerja dan Variabel independen atau variabel bebas terdiri dari variabel wewenang, penempatan dan lingkungan kerja. Tahapan dalam mengolah data dengan regresi linear berganda dengan menerapkan software aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) IBM Versi 25, Pertama yaitu, uji kualitas data dengan tujuan menguji ke layakan.

Uji kualitas data terbagi menjadi uji validitas dengan tujuan menguji ketepatan instrumen dan uji reabilitas dengan tujuan menguji ketepatan pernyataan pada kuesioner untuk dapat dijadikan ukuran pada penelitian serupa. Tahap kedua, yaitu uji asumsi klasik dengan tujuan menguji keterkaitan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap uji asumsi klasik terdiri dari, uji multikolinieritas untuk menguji data terhidar dari multikolinieritas, uji normalitas untuk menguji data terdistribusi dengan normal, uji heteroskedastisitas untuk menguji penyimpangan pada data.

Tahap ketiga, yaitu uji analisis data dengan tujuan analisis dan intepretasi data atau sebagai langkah akhir dalam proses pengolahan data yang terdiri dari tahap analisis regresi liniear berganda yang diterapkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tahap berikutnya adalah uji F untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, lalu uji t untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, tahap terakhir adalah uji determinasi R^2 dan uji korelasi R.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 menyajikan jumlah data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 41 Orang atau 74,5 persen sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 Orang atau 25,5 persen, sehingga dapat disimpulkan responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan, hal ini dikarenakan populasi pegawai biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki dibanding pegawai berjenis kelamin perempuan.

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
laki-laki	41	74,5%
Perempuan	14	25,5%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2022

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 menyajikan deskripsi data responden penelitian berdasarkan usia. Responden berusia lebih dari 40 tahun sejumlah 28 Orang atau 50,9 persen, Responden berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 21,8 persen. Responden berusia 26-30 tahun sejumlah 11 Orang atau 20 persen, sedangkan responden berusia 18-25 tahun sejumlah 4 Orang atau 7,3 persen, sehingga dapat disimpulkan responden paling banyak dari kelompok usia lebih dari 40 tahun dan responden paling sedikit dari kelompok usia 18-25 tahun. Hal ini disebabkan populasi biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur mayoritas usia 31 tahun keatas atau pegawai senior dikarenakan biro logistik merupakan biro yang cukup krusial, sehingga memerlukan keahlian, kecakapan dan pengalaman yang memadai agar tugas terselesaikan secara baik dan mencapai kinerja optimal.

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
>40	28	50,9
31-40	12	21,8
26-30	11	20,0
18-25	4	7,3
Total	55	100

Sumber: Data Primer, 2022

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 menyajikan deskripsi data responden penelitian berdasarkan pendidikan. Responden dengan tingkat SMA/Sederajat sejumlah 20 Orang atau 36,9 persen, Responden dengan tingkat Pendidikan D2 berjumlah 1 orang atau 1,8 persen. Responden dengan tingkat Pendidikan D3 berjumlah 1 Orang atau 1,8 persen, sedangkan responden dengan tingkat Pendidikan S-1 sejumlah 30 Orang atau 54,5 persen dan responden dengan tingkat Pendidikan S-2 berjumlah 3 orang atau 5,5 persen, sehingga dapat disimpulkan responden paling banyak dari tingkat Pendidikan S1 dan responden paling sedikit dari tingkat Pendidikan D-1 dan D-2. Hal ini disebabkan populasi biro logistik kepolisian daerah Jawa Timur terdiri dari pegawai poli dan PNS dengan latar belakang Pendidikan yang berbeda dan minat untuk lanjut studi cukup tinggi.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	20	36,4%
D2	1	1,8%
D3	1	1,8%
S1	30	54,5%
S2	3	5,5%
Total	55	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk menganalisis ketepatan alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian atau untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur. Acuan dalam uji validitas, jika nilai korelasi sama atau lebih besar dari 0,3 maka butir pernyataan dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasi di bawah 0,3 maka butir pernyataan tidak valid (Sugiyono, 2017). Tabel 5 menggambarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada indikator delegasi wewenang (X1), penempatan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,3, sehingga semua variabel yaitu X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang tepat.

Tabel 4. Uji Reabilitas

Cronbarch's Alpha	N of Items
0,956	32

Sumber: Data Primer, 2022

Reabilitas merupakan instrumen yang diterapkan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai media pengumpulan data dan mampu mendeskripsikan informasi yang sebenarnya. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur reabilitas atau kehandalan jawaban responden terhadap pernyataan. Reliabilitas test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Tabel 4 menggambarkan hasil uji reliabilitas dengan acuan statistik *Cronbach's alpha* (α). Variabel termasuk reliabel atau andal, jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2017). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dengan nilai 0,956 atau $> 0,60$, sehingga data dalam penelitian bersifat reliabel atau andal.

Tabel 5. Uji Validitas

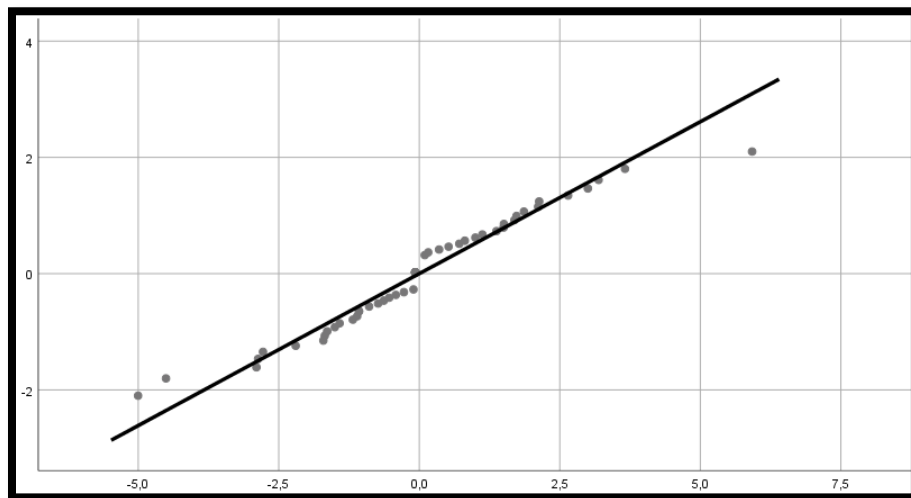
Variabel		Korelasi	Standar	Keterangan	Variabel		Korelasi	Standar	Keterangan
Wewenang (X1)	X1.1	0,726	0,3	Valid	lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,891	0,3	Valid
	X1.2	0,785	0,3	Valid		X3.2	0,856	0,3	Valid
	X1.3	0,718	0,3	Valid		X3.3	0,872	0,3	Valid
	X1.4	0,599	0,3	Valid		X3.4	0,888	0,3	Valid
	X1.5	0,812	0,3	Valid		X3.5	0,844	0,3	Valid
	X1.6	0,822	0,3	Valid		X3.6	0,846	0,3	Valid
	X1.7	0,710	0,3	Valid		X3.7	0,732	0,3	Valid
	X1.8	0,752	0,3	Valid		X3.8	0,739	0,3	Valid
Penempatan (X2)	X2.1	0,766	0,3	Valid	Kinerja (Y)	Y1.1	0,739	0,3	Valid
	X2.2	0,675	0,3	Valid		Y1.2	0,865	0,3	Valid
	X2.3	0,843	0,3	Valid		Y1.3	0,804	0,3	Valid
	X2.4	0,827	0,3	Valid		Y1.4	0,878	0,3	Valid
	X2.5	0,756	0,3	Valid		Y1.5	0,769	0,3	Valid
	X2.6	0,826	0,3	Valid		Y1.6	0,820	0,3	Valid
	X2.7	0,769	0,3	Valid		Y1.7	0,731	0,3	Valid
	X2.8	0,419	0,3	Valid		Y1.8	0,641	0,3	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahap uji statistik dalam analisis regresi linear berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). OLS merupakan metode dengan variabel dependen berjumlah satu dan variabel independen berjumlah lebih dari satu. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model yang memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, tetapi uji autokorelasi hanya dilakukan pada data runtut waktu atau *time series*, sehingga pada penelitian ini uji autokorelasi tidak perlu dilakukan karena jenis data penelitian adalah *cross section* dan teknik pengumpulan data dengan media kuesioner yang tidak terdapat unsur waktu dalam tabulasihanya.

Uji normalitas berfungsi untuk menganalisis sebaran data pada sampel data atau menguji data pada variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga berfungsi untuk menguji model regresi dan residual terdistribusi dengan normal sehingga tahapan mengolah data dapat dilanjutkan, dalam konsep statistik sampel data yang berjumlah lebih dari 30 dapat dikatakan terdistribusi secara normal, tetapi perlu dibuktikan agar valid. Penelitian ini menguji normalitas data dengan acuan grafik *probability plot* P-Plot, jika titik menyebar mengikuti garis diagonal maka data terdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 1. Grafik Probability Plot P-Plot

Gambar 1 menampilkan grafik probability plot P-Plot sebagai acuan dalam mengukur normalitas data, terlihat titik data menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data pada variabel penelitian terdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Uji multikolinearitas diterapkan pada penelitian ini untuk menguji kolinearitas antar variabel independent atau fungsi uji multikolinearitas dapat diuraikan sebagai media ukur korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Tabel 6 menguraikan hasil uji multikolinearitas, bahwa variabel X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dibawah 10,00 dan nilai tolerance dibawah 0,100

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
Constant	6,801	3,188	2,134	0,038		
WE (X1)	0,085	0,102	0,829	0,411	0,455	2,197
PNM (X2)	0,441	0,096	4,614	0,000	0,546	1,832
LK (X3)	0,306	0,121	2,527	0,015	0,449	2,226

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil uji multikolinearitas untuk menguji gejala multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. Apabila nilai VIF di bawah 10,00 dan nilai tolerance lebih dari 0,100, maka model regresi tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance setiap variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,00 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,100, sehingga model regresi ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedassitas. Penelitian ini menguji heteriskedastisitas dengan menerapkan rank spearman, dengan kriteria pengambilan kesimpulan yaitu, jika nilai unstandardized residual lebih dari 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi pada penelitian layak untuk dilakukan.

Tabel 7 menguraikan hasil uji heteroskedastisitas, Variabel X1 dengan nilai signifikansi 0,492. Variabel X2 dengan nilai signifikansi 0,525 dan variabel X3 dengan nilai signifikansi 0,429a, disimpulkan nilai signifikansi dari seluruh variabel independent ebih besar dari nilai 0,05 sehingga tidak terdapat gejala atau masalah heteroskedastisitas berarti model regresi dalam penelitian bersufat layak.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Spearman's rho	Correlations	
	Variabel	Sig (2-tiled)
	X1	0,492
	X2	0,525
	X3	0,429

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 menyajikan hasil regresi linier berganda dengan persamaan matematis dalam penelitian sebagai berikut

$$Y = 6,801 + 0,085 (X1) + 0,441 (X2) + 0,306 (X3)$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,801, yaitu variabel delegasi wewenang (X1), penempatan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan tetap, sehingga kinerja biro logistik Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 6,801.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel delegasi wewenang (X1) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,085 yaitu jika delegasi wewenang mengalami peningkatan sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,085.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja (X2) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,441 yaitu jika penempatan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,441.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,306 yaitu jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja biro logistik Kepolisian daeran Jawa Timur akan meningkat sebesar 0,306.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,801	3,188		2,134	0,038
WE (X1)	0,085	0,102	0,100	0,829	0,411
PNM (X2)	0,441	0,096	0,508	4,614	0,000
LK (X3)	0,306	0,121	0,307	2,527	0,015

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t (parsial) sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat; (2) Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, nilai t-hitung untuk variabel wewenang (X1) adalah 0,829 dengan hasil signifikansinya 0,411 > 0,05 dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=51$) didapat t-hitung 0,829 lebih kecil dari t-tabel 2,0081 (0,829 > 2,0081), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh wewenang secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Hasil uji t hitung untuk variabel penempatan kerja (X2) adalah 4,614 dengan hasil signifikansinya 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=51$) diperoleh thitung 4,614 lebih besar dari t-tabel 2,0081 (4,455 > 2,0081), maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

Selanjutnya, perhitungan nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah 2,527 dengan hasil signifikansinya 0,015 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha=0,05$, $df=51$) diperoleh t-hitung 2,527 lebih besar daripada t-tabel (2,527 > 2,0081), maka hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mendeskripsikan variasi pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat atau proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 9 menyajikan nilai koefisien determinasi dengan media ukur menggunakan Adjusted R-Square.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R-Square
1	0,814	0,663	0,643

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 9 menguraikan bahwa Adjusted R-Square sebesar 0,643 adalah proporsi pengaruh variabel X1 (delegasi wewenang), variabel X2 (penempatan kerja) dan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan, wewenang, penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja sebesar 64,3%, sedangkan sebesar 35,7% merupakan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan/ Discussion

1. Pengaruh Delegasi Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel delegasi wewenang (X1) sebesar 0,085 menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel delegasi wewenang (X1) memiliki hasil tidak signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh delegasi wewenang terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur ditolak. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Walujan dan Tumbuan (2016) Delegasi Wewenang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Pemimpin dalam mendelegasikan wewenang harus mempertimbangkan beberapa aspek diantaranya potensi, kemampuan, kecakapan dan pengalaman pegawai dalam menjalankan tugas yang akan diberikan. Pendelegasian wewenang juga tetap dalam pendampingan dan pengawasan oleh pemimpin karena wewenang yang didelegasikan kepada pegawai sepenuhnya tanggung jawab dari pimpinan.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel penempatan kerja (X2) adalah sebesar 0,441 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X2) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2), yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur diterima. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) menguraikan bahwa penempatan karyawan merupakan proses menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya, kecakapan, latar belakang pendidikan, kondisi Kesehatan dan pengalaman dengan tujuan pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif. Penempatan pegawai pada bidang tertentu berdasarkan indikator kesesuaian antara keahlian yang dimiliki pegawai dan tugas yang akan diberikan agar pegawai mencapai kinerja optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,306 menunjukkan hubungan positif atau searah

dengan kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3), yaitu pengaruh lingkungan kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur diterima. Hasil penelitian ini searah dengan referensi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhannudin, Zainul dan Harlie (2019) lingkungan kerja merupakan tempat bagi pegawai yang mencakup didalamnya berupa fasilitas pendukung untuk mencapai visi dan misi instansi, kondisi lingkungan kerja yang baik berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari dampak dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh jangka panjang terhadap kenyamanan pegawai, sehingga dapat menggunakan waktu secara lebih efisien, juga penelitian yang dilakukan Bahri (2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai dalam menjalankan tugas, inti dari lingkungan kerja adalah tidak terbatas hanya pada sarana dan prasarana, tetapi juga terhadap hubungan baik terhadap rekan kerja, atasan maupun bawahan.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh delegasi wewenang, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur. Secara parsial variabel penempatan kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur, sedangkan variabel delegasi wewenang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Logistik Kepolisian Daerah Jawa Timur, hal tersebut karena pegawai dengan latar belakang Pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja sebagai dasar dalam pendelegasian wewenang, sehingga dalam pendelegasian wewenang diperlukan keahlian dan kecakapan sesuai dengan tugas yang akan di delegasikan atau pegawai harus siap menerima pendelegasian tugas dengan bekal keahlian yang dimilikinya dan masa pelatihan pegawai mendapatkan ilmu yang cukup untuk menyesuaikan diri dalam menjalankan pendelegasian wewenang agar menghasilkan kinerja optimal.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, sehingga saran yang dapat diuraikan diantaranya pendelegasian wewenang dan penempatan kerja tetap memperhatikan dan mempertimbangkan dari sisi latar belakang Pendidikan, keahlian dan pengalaman pegawai, juga perlu dilakukan pelatihan, *workshop* dan *Forum Group Discussion* (FGD) untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan pengalaman pegawai agar memiliki bekal dan selalu siap jika diberi delegasi wewenang dan perpindahan penempatan kerja, untuk lingkungan kerja perlu ditingkatkan sarana dan prasarana fisik agar pegawai semakin giat dan optimal dalam menjalankan tugas, juga perlu dilakukan kegiatan keakraban seperti *outbound* untuk mempererat keakraban dan Kerjasama antar pegawai. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk mempertajam pertanyaan pada kuesioner dan bisa mengembangkan metode dan alat analisis seperti menggunakan metode *mix method* untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi dibidang penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *A1-Buhuts*, 18(1), 139-150
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maarif, M. S., & Kartika, I. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan NirLaba*. Malang: UB Press
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Prayogi, M. A., Iesmana, M. T., & Siregar, I. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, M. E. (2020). Analisis Tanggung Jawab Dan Delegasi Wewenang Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Soeprihanto. 2011. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. BPFE Yogyakarta
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabes
- Walujan, B. C., & Tumbuan, W. J. (2016). Gaya kepemimpinan, delegasi wewenang dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (2nd ed.). Yogyakarta: Andi Offset.