

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI TINGKAT BINTARA
PADA KEPOLISIAN RESOR OGAN KOMERING ULU DI BATURAJA**

Oleh :

Dyah Ayu Putriani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is what the influence of working environment and work discipline on the performance of POLRI member of Bintara level at Ogan Komering Ulu Resort Police in Baturaja. While the purpose of this research is to know how big the influence of work environment and work discipline to the performance of POLRI member of Bintara level at Ogan Komering Ulu Resort Police in Baturaja. The research method used in this research is descriptive method that is a method used to describe or analyze a research result but is not used to make wider conclusion.

Multiple linear regression equations are obtained as follows:

$$Y = - 0.645 + 0.482X_1 + 0.494X_2$$

The correlation value (R) is 0.806. This value indicates that the relationship between all independent variables ie work environment and work discipline with dependent variable that the member's performance is very strong because approaching value 1.

The value of coefficient of determination (R Square) is equal to 0,649 or 64,9%. This value shows that the contribution of all independent variables is work environment and work discipline with dependent variable that is member performance simultaneously is equal to 64,9%. Meanwhile, the remaining 35.1% was contributed by other factors are not examined.

Based on t test, the independent variables are work environment and work discipline partially affect the dependent variable that is the performance of POLRI member of Bintara level at Ogan Komering Ulu Resort Police in Baturaja.

Result of F test calculation obtained value of Fhitung equal to 34,216 while Ftable obtained value equal to 2,316. This means Fcount > Ftable then there is influence of work and work discipline on the performance of POLRI member of

Bintara level at Ogan Komering Ulu Resort Police in Baturaja.

The Fcount value is 34.216. Ftable value is calculated using a significant level of 0.05 and degrees of freedom (df1) of 2 and degrees of freedom (df2) of 37, to obtain a Ftable value of 2.316. With the value of Fhitung greater than the value of Ftable (34.216 > 3.251) then the conclusion refused Ho and accept Ha. Thus simultaneously (together) the independent variables ie work environment (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on the performance of member (Y) POLRI Bintara level at Ogan Komering Ulu Resort Police in Baturaja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi selalu menginginkan keberhasilan namun semua itu tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul harus dikelola oleh suatu organisasi untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja anggota. Menurut Sagala (2009:548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan anggota adalah kurangnya perhatian dari institusi atau organisasi dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap masing-masing anggota.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota institusi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja anggota, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Menurut mangkunegara (2001:129), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adapun menurut Husin (2000:95), disiplin kerja adalah pegawai yang patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja kembali. Dalam penilaian kinerja

anggota institusi tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dengan demikian dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam institusi tersebut.

Anggota yang mampu berperan sebagai asset berharga bagi institusi adalah harapan Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja, namun manajemen harus berfikir keras dalam hal menganalisa penyediaan lingkungan kerja yang telah memadai bagi anggota dan menciptakan disiplin kerja karena jika anggota memiliki rasa ketidakpuasan dalam lingkungan bekerja bisa saja timbul keinginan mereka untuk kerja tidak profesional dan tentunya hal ini dapat memberikan dampak buruk bagi institusi karena dapat menyebabkan kerugian pada institusi tersebut.

Maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja yang memiliki anggota sebanyak 402 orang. Setiap anggota pasti mendambakan lingkungan kerja yang baik dan memadai sebuah lingkungan kerja yang baik tentunya dapat meningkatkan motivasi dan prestasi dalam bekerja sehingga akan timbul timbal balik yang pada akhirnya akan mampu mewujudkan cita-cita institusi. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengkaji dan meneliti hal tersebut lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI Tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi institusi pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja di perusahaan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi institusi atau perusahaan yang sedang menghadapi masalah serupa

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:86), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau kelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya. Sedangkan menurut Nitisemito (1992:183), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara

tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171).

B. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Rivai (2009:78), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun menurut Siagian (2003: 305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2006:444), bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

C Kinerja

Menurut Sulistiyani (2003:223), kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Fahmi (2010:10), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Adapun menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

III. TEMPAT DAN METODE PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja yang beralamat di Jalan Kolonel Wahab Uzir nomor 1, Lintas Sumatera Desa Batu Kuning Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Mei 2017.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, dan apabila ada, betapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu. Untuk menentukan tingkat hubungan-hubungan antara variabel-variabel dapat digunakan suatu alat statistik yang disebut koefisien. Menurut Sunyoto (2013:112), metode korelasional adalah salah satu teknik analisis statistik yang paling banyak digunakan oleh para peneliti, karena para peneliti umumnya tertarik terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dan mencoba untuk menghubungkannya.

B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a) Data Primer

Menurut Muhamad (2008:103), data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Data primer adalah data yang akan di olah oleh peneliti dengan cara melakukan kuesioner dan observasi pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

b) Data Sekunder

Menurut Muhamad (2008:102), data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan bentuk metode penelitian dengan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan pertanyaan ke setiap responden, dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian (Muhamad, 2008 : 151).

b) Observasi

Observasi adalah suatu cara mendapatkan data atau informasi dengan jalan peninjauan dan pengamatan secara langsung pada objek (Lismawati, 2015:8). Melihat langsung keterkaitan lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam institusi tersebut termasuk dengan cara mengamati catatan dokumen atau benda-benda mati yang terkait langsung dalam kegiatan.

c) Dokumen Review

Dokumentasi merupakan pengumpulan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian (Muhamad, 2008 : 152).

d) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui literature, referensi ataupun buku-buku yang sesuai terhadap penelitian ini.

C. Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut Muhamad (2008:161), mengemukakan bahwa populasi adalah sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja per 1 Februari 2017 yang berjumlah 402 anggota.

Tabel 1.
Jumlah Populasi

No	Pangkat	Populasi
1	Brigadir Dua	85
2	Brigadir Satu	16
3	Brigadir	153

4	Brigadir Kepala	148
Jumlah		402

2. Sampel

Menurut Muhamad (2008:162), sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu metode sampling yang setiap anggota populasinya memiliki peluang spesifik dan bukan nol untuk terpilih sebagai sampel (Muhamad, 2008:166). Probability sampling yang digunakan adalah jenis Simple Random Sampling. Dikatakan random jika setiap unsur atau anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut (Muhamad, 2008:180) :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja memiliki personel atau anggota dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel dengan batas toleransi sebesar 15%. Dengan menggunakan rumus yaitu :

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

$$n = \frac{402}{1 + 402 \times (0,15)^2}$$

$$n = \frac{402}{1 + 9,045}$$

$$n = \frac{402}{10,045}$$

$$n = 40 \text{ anggota}$$

Jadi sampel penelitian yang akan digunakan pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja yaitu sebanyak 40 anggota yang dapat mewakili dari populasi.

D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif.

1. Teknik Analisis Kualitatif

Menurut Muhamad (2008:202), data kualitatif disebut data hasil kategorisasi (pemberian kode) untuk isi data yang berupa kata, seperti jenis kelamin, tempat tinggal, dan sebagainya. Untuk mengetahui sejauh mana variabel faktor yang satu berpengaruh terhadap variabel faktor yang lainnya. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI **tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.**

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Menurut Muhamad (2008:203), data kuantitatif dapat disebut sebagai data berupa angka dalam arti sebenarnya. Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu (Sujarweni, 2014:192).

Uji validitas digunakan untuk menguji indikator dari variabel penelitian, yang dilakukan dengan menggunakan rumus product moment dengan taraf signifikan (α) yang digunakan 5% atau 0,05, dan $df = n - 2$, maka r_{tabel} 0,05 ; 38, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014:192), reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's		Kesimpulan
	Alpha	r _{tabel}	
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,879	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2017

c) Regresi Linear Berganda

Menurut Riduwan (2007:108), analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel tak bebas (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

d) Korelasi Linear Berganda

Menurut Riduwan (2007:86), analisis korelasi linear berganda (R) berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y).

e) Koefisien Determinasi

Analisis dalam penelitian ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

f) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan, ada pengaruh yang signifikan baik parsial maupun simultan dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

1. Uji Parsial atau Uji t

Uji parsial atau uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan mengasumsikan bahwa variabel independent lain dianggap konstan (Sugiyono, 2010:250).

Ho : $b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

Kriteria uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

2. Uji Simultan atau Uji F

Menurut Ghozali (2005:84), uji simultan atau uji F adalah untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependent*.

- a. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.
- b. $H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

Kriteria uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik *SPSS 20.0 for Windows*. Berikut diuraikan hasil persamaan pengaruh variabel X yaitu lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja anggota (Y).

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0,645	2,695		
lingkungan kerja (X_1)	0,482	0,117	0,455	4,109	0,000
disiplin kerja (X_2)	0,494	0,113	0,433	4,363	0,000

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2016

Dari tabel Coefficients^a tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,645 + 0,482X_1 + 0,494X_2$$

b. Analisis Korelasi Linear Berganda

Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini korelasi antar variabel diperoleh dengan bantuan program statistik *SPSS 20.0 for Windows* sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,630	1,464

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2017

c. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,630	1,464

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2017

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial atau Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), Terhadap Variabel Kinerja Anggota (Y)

Coefficients ^a		
Model	t _{hitung}	t _{tabel}
(Constant)	-0,645	1,683
Lingkungan kerja (X ₁)	4,109	1,683
Disiplin kerja (X ₂)	4,363	1,683

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2017

2) Uji Simultan atau Uji F

Tabel 16. Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), Terhadap Variabel Kinerja Anggota (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,673	2	73,336	34,216	,000 ^b
Residual	79,302	37	2,143		
Total	225,975	39			

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 20.0, 2017

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja. Hal ini dibuktikan bahwa nilai korelasi (R) adalah 0,806 yang berarti bahwa ada

pengaruh variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,645 + 0,482X_1 + 0,494X_2$$

Nilai korelasi (R) adalah 0,806. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja anggota adalah sangat kuat karena mendekati nilai 1.

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,649 atau 64,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja anggota secara simultan adalah sebesar 64,9%. Sementara itu 35,1% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji t, variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,216 sedangkan Ftabel diperoleh nilai sebesar 2,316. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

Nilai Fhitung sebesar 34,216. Nilai Ftabel dihitung menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df1) sebesar 2 dan derajat kebebasan (df2) sebesar 37, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,316. Dengan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu ($34,216 > 2,316$) maka kesimpulannya menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara simultan (bersama-sama) variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y) POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu :

1. Hasil uji validitas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi product moment person (rhitung) lebih besar dari rtabel sehingga setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.
2. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa kehandalan alat ukur kuat dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas terletak pada indeks cukup sehingga seluruh item pernyataan ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.
3. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
$$Y = - 0,645 + 0,482X1 + 0,494X2$$
4. Nilai korelasi (R) adalah 0,806. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja anggota adalah sangat kuat karena mendekati nilai 1.
5. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,649 atau 64,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja anggota secara

simultan adalah sebesar 64,9%. Sementara itu 35,1% sisanya merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

6. Berdasarkan uji t, variabel independent yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.
7. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,216 sedangkan Ftabel diperoleh nilai sebesar 2,316. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI tingkat Bintara pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan dapat diberikan saran pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada anggota. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk anggota, supaya anggota dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak institusi juga perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja yang kondusif. Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja perlu melakukan tindakan yang tegas khususnya terhadap anggota tingkat Bintara yang sering tidak disiplin atau masuk kerja yang tidak tepat waktu. Tingkat disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik secara langsung akan berpengaruh pada peningkatkan kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPF. Yogyakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, L.Robert dan Jackson, H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua. Jakarta.
- Nawawi. 2003. *Manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang kompetitif*.

- Gajah Mada University pres. Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Teori Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. PT Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.