

PENGARUH DISIPLIN, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA SATUAN SABHARA POLRES KENDARI (*The Effect Of Discipline, Organizational Commitment and Work Environment On Personnel Performance At Kendari Polres Sabhara Unit*)

Muhlis

gaisan.anakmuhlis@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Juharsah

juharsah2005@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Agustinus Tangalayuk

agustinustangalayuk@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Abdul Razak Yusuf

razakuho@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Hartini

hartinihuo@gmail.com

Jurusan Antropologi Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

02 – 10 – 2021

Disetujui

30 – 10 – 2021

Dipublikasikan

22 – 12 - 2021

Keywords:

Discipline;

Organizational

Commitment;

Personnel

Performance; Work

Environment

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of discipline, organizational commitment and work environment on the performance of personnel at the Kendari Police Sabhara Unit. This research is a quantitative approach. The population in this study was the personnel at the Kendari Police Sabhara Unit with a sample of 56 people. The analysis used multiple regression analysis with the help of IBM SPSS 22 Software.

The results showed that (1) Discipline had a positive and significant effect on Personnel Performance at the Kendari Police Sabhara Unit, (2) Organizational Commitment had a positive and significant impact on Personnel Performance at the Sabhara Polres Unit. Kendari, and (3) the work environment has a positive and significant effect on the performance of the personnel in the Kendari Police Sabhara Unit.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Unsur utama manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, pengembangan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Salah satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Faustino Cardoso Gomes 2002:2).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan baik dengan pekerja itu sendiri maupun sebagai perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan lingkungan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin itu sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala aktivitas yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sejalan harapan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurang tercapainya tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan, dan juga dapat menghalangi jalannya program yang menciptakan organisasi.

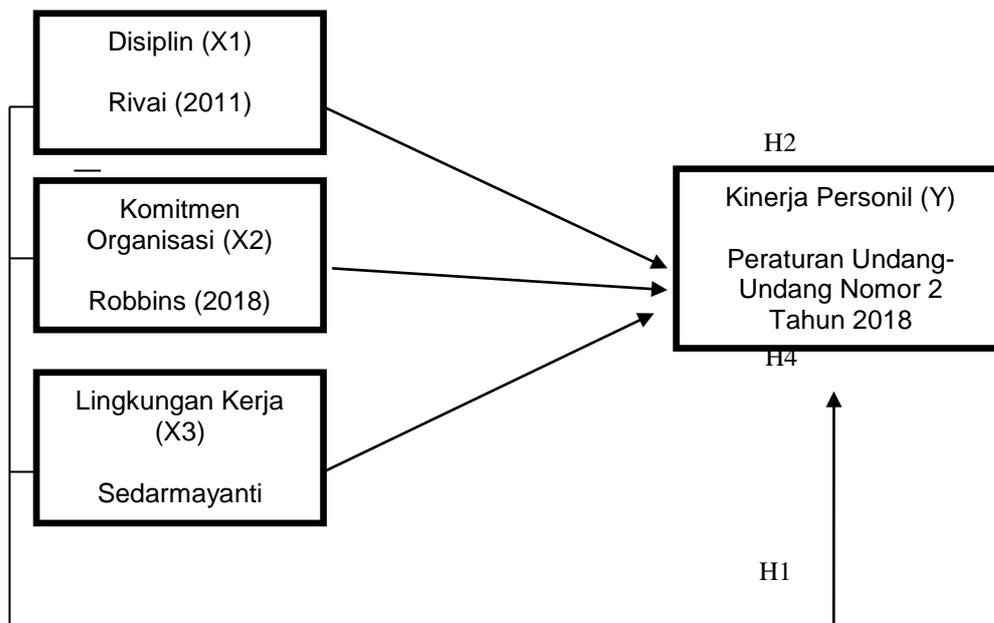
Menurut (Dessler : 2000), "*discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated*". Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Veitzhal Rivai (2011:825) mendefinisikan "disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:23) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah "keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial."

Menurut Samsuddin (2018, Hal. 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Robbins (2008), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Utaminingsih (2014, Hal.140) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Priansa (2018, Hal. 234) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Schultz & Schultz (2006) mengemukakan lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami

dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :Menguji atau menganalisa pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personal, menguji atau menganalisa pengaruh disiplin berpengaruh terhadap kinerja personal, menguji atau menganalisa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja personal, menguji atau menganalisa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personal



Gambar 1. Kerangka Konseptual

II. TINJAUAN LITERATUR

Disiplin

Siagian (2006) memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Robbins (1984: 17) mengartikan bahwa disiplin adalah suatu sikap berperilaku, dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan dalam mematuhi segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi tersebut. Kepemimpinan yang baik akan menimbulkan motivasi pegawai, sehingga dengan motivasi yang tinggi maka pegawai akan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

Indikator menurut Rivai (2011) disiplin memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran merupakan hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan pegawai yang taat pada peraturan kerjaitidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja merupakan hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi merupakan pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis merupakan pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008; 69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi. Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Robbins (2008; 101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja sebagai sumber informasi ditempat untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan

kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman. Sedarmayati (2017:25) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (2010:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sejalan dengan pendapat diatas, Saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Pengertian lain lingkungan kerja yaitu menurut Schultz (2010:405) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menurut Noah dan Steve (2012:37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut Heizer dan Barry (2010:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Sedarmayanti (2017:54) menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu ; (1) lingkungan kerja fisik dan, (2) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, keamanan, dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Nitisemito (2010:171) organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Kinerja Personil

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Dale (1999:216), mendefinisikan kinerja dalam akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan antara lain: (1) tingkat keterampilan, sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan percakapan interpersonal prestasi kerja (kinerja); (2) tingkat upaya, digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan, akan tetapi tidak bekerja efektif bila hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali; dan (3) kondisi-kondisi eksternal, elemen-elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktifitas karyawan.

Schuler dan Jackson (2006:255), menyatakan bahwa besarnya kinerja karyawan dapat diamati melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Sekalipun penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia dapat bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Indikator kinerja Satuan Sabhara Polres Kendari mengacu pada Peraturan kepolisian Negara republic indonesia nomor 2 tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota kepolisian Negara

1. Kepemimpinan
mampu mengelola manajemen sumber daya organisasi secara baik.
2. Orientasi pelayanan
Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan baik pelayanan secara internal maupun secara eksternal.
3. Komunikasi
Menyampaikan informasi dari berbagai sarana hingga menjadi jelas dan mudah dimengerti
4. Pengendalian emosi
Mengendalikan diri menghadapi masalah sulit, kritik atau saat bekerja dibawah tekanan dengan sikap yang positif.
5. Integritas
Melaksanakan tugas dengan bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenang serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya
6. Empati
mendengarkan dan memahami pikiran, perasaan, atau masalah orang lain yang tidak terucapkan atau tidak sepenuhnya disampaikan dan selalu bertindak proaktif melakukan perubahan, dan kebaikan terhadap lingkungan di sekitarnya.
7. Komitmen Terhadap Organisasi
menyelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi
8. Inisiatif
bertindak lebih dari tuntutan jabatannya tanpa menunggu perintah dengan tujuan memperbaiki / meningkatkan hasil kerja yang tidak bertentangan dengan prosedur kerja.
9. Disiplin
hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta selalu mentaati ketentuan jam kerja.
10. Kerja sama
mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi Polri serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama

Hubungan Antara Variabel Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Personil

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Al AfGani (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Pertanian Kabupaten Malang. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Malang. Menggunakan metode penelitian korelasional dan pengumpulan data melalui angket. Perhitungan hasil penelitian menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan kebenaran hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variable

disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Malang.

H1 : Disiplin, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Sabhara Polres Kendari

Mangkunegara (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtuuwu, dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015) Rommy Beno Rumondor, dkk (2016), Muhammad Arif, dkk (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2018) “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro organisasi dan kepegawaian sekretariat jenderal kementerian perdagangan.

H2 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja personil pada Satuan Sabhara Polres Kendari

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ra Muis (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I–Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Koperasi Badan Urusan Logistik Negara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Pegawai Negeri yang berjumlah 133 orang dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 pegawai. Teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi dan saran dijelaskan dalam artikel. Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery, dkk, (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deddy Pandaleke (2016) pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ((studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara) Secara parsial hanya

variabel kompetensi, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Sabhara Polres Kendari

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih dkk (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng” hasil penelitian ini bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Personil Pada Satuan Sabhara Polres Kendari

III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Satuan Sabhara Polres Kendari. Jangka waktu dalam pelaksanaan penelitian ini kurang lebih 45 hari. Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpula (Sugiyono, 2008: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satuan Sabhara Polres Kendari.

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Adapun dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane dalam Riduwan (2012 :65)

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = ukuran populasi

d² = presisi yang ditetapkan, e= 8%

$$n = \frac{103}{103(0,08)^2 + 1}$$

$$n = \frac{103}{1,824} = 56,469 \text{ (dibulatkan menjadi 56)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 56 orang. penentuan sampel dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.sampel yang diambil berdasarkan *probality sampling, simple random sampling, dimana penelitian ini memberikan peluang yang sama bagi semua pegawai.*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22, yang menguji pengaruh antar variabel Disiplin (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Personil (Y) Pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari dapat dilihat pada tabel 5.12 dibawah ini

Tabel 5.12 Hasil analisis regresi linear berganda

Pengaruh antar variabel	Standardized Coefficients	T-value	Sig-t	Hasil
Disiplin → Kinerja	0,471	3,762	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja	0,226	2,113	0,039	Diterima
Lingkungan Kerja → kinerja	0,275	2,808	0,007	Diterima
R = 0,820		F _{value} = 35,620		
R _{square} = 0,673		Sig. F = 0,001		
SEE = 0,196		N = 56		

Sumber : Data Primer (Diolah) 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti diuraikan pada table 5.12 maka dapat dibentuk persamaan regresi Disiplin (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Personil (Y) pada Anggota Satuan Sabhara Polres kendari sebagai berikut : $Y = 0,471X_1 + 0,226X_2 + 0,275X_3$

Koefisien regresi hasil estimasi pada persamaan diatas, semua variable independen memiliki koefisien bertanda positif, artinya Disiplin (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Terhadap Kinerja Personil (Y) bahwa apabila Disiplin baik, maka akan searah meningkatkan kinerja personil, dan begitu juga dengan variable komitmen organisasi bahwa apabila baik, maka kinerja personil akan semakin meningkat dan begitu juga dengan lingkungan kerja apabila lingkungan polres kendari bersih dan nyaman, maka akan meningkatkan kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Pengujian secara Parsial

Pada pengujian signifikan secara parsial akan diuji masing-masing pengaruh disiplin, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja personil pda Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari, sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,471 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara disiplin terhadap kinerja personil adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,00 < \alpha 0,05$. Ghasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya bahwa peningkatan disiplin searah dan signifikan terhadap kinerja personil, sehingga hipotesis (H1) yang diajukan diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personil

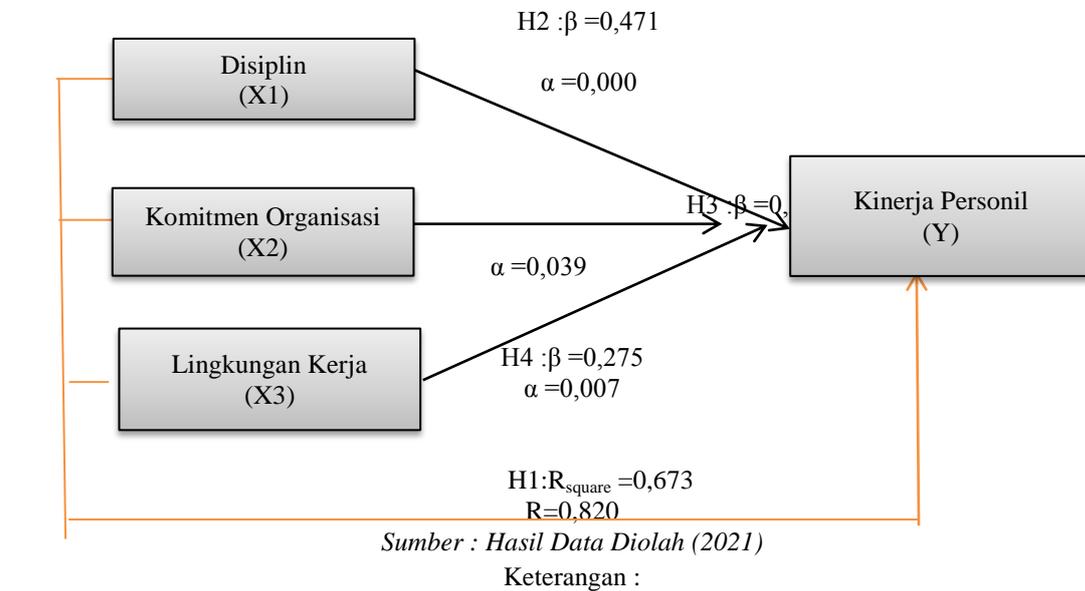
Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,226 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja personil adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,00 < \alpha 0,05$. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya bahwa peningkatan komitmen organisasi searah dan signifikan terhadap kinerja personil, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,275 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja personil adalah searah. Hasil ini didukung

pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,00 < \alpha < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal. Artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja searah dan signifikan terhadap kinerja personal, sehingga hipotesis (H3) yang diajukan diterima.

Deskripsi Variabel Dan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian



- > Pengaruh Parsial
- > Pengaruh Simultan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Secara Simultan Disiplin, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal. Artinya bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel bebas dalam penelitian mampu meningkatkan kinerja personal. Berdasarkan nilai *R-square* diketahui nilai koefisien determinasi hasil regresi disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personal pada Anggota Satuan Sabhara Polres kendari adalah sebesar 0,673 atau 67,3%. Nilai ini menunjukkan besar pengaruh antar variabel disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personal pada Anggota Satuan Sabhara Polres kendari. Jadi melalui penelitian ini diketahui bahwa 67,3% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja personal dijelaskan atau disebabkan oleh perubahan ketiga variabel tersebut. Sementara pengaruh factor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 32,7%, dan merupakan factor lain diluarketiga variabel tersebut.

Pada variable disiplin sebesar 4,11 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung disiplin. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden di atas menunjukkan bahwa indikator “ketaatan pada standar kerja” memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,27 dengan kategori sangat setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan pekerjaan yang di tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “bekerja etis ” sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja harus ditingkatkan kembali.

responden variable komitmen organisasi sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung komitmen organisasi. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan

responden di atas menunjukkan bahwa indikator “komitmen afektif dan komitmen normatif” memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,97 dengan kategori setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan pekerjaan yang di tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “komitmen berkelanjutan” sebesar 3,77 dengan kategori setuju. Artinya rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja harus ditingkatkan kembali.

variable Lingkungan kerja sebesar 4,02 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung kinerja melalui lingkungan kerja. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden di atas menunjukkan bahwa indikator “lingkungan kerja nonfisik” memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,03 dengan kategori setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan fasilitas yang ada dalam organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “lingkungan kerja fisik” sebesar 4,01 dengan kategori setuju. Artinya fasilitas didalam kantor atau organisasi sudah memadai untuk menunjang kinerja para personil anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Burhannudin, *dkk*, (2019), Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora (2016) yang menyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya adanya peningkatan terhadap disiplin akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personil. Variable disiplin yang direfleksikan melalui lima indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, peraturan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personil yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orintasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin dan kerjasama. Karena itu temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Hasil deskripsi jawaban responden variable disiplin sebesar 4,11 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung disiplin. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden di atas menunjukkan bahwa indikator “ketaatan pada standar kerja” memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,27 dengan kategori sangat setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan pekerjaan yang di tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “bekerja etis ” sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja harus ditingkatkan kembali. Hasil penelitian ini didukung dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang personil dalam melakukan pekerjaannya. Tanggung jawab personil dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani pekerjaan yang dirasa tidak mampu dikerjakan oleh personil yang memiliki pendidikan dibawahnya. mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 85 orang dengan presentase 82,52%, starta I sebanyak 17 orang dengan presentase 16,50% dan starta II sebanyak 1 orang dengan presentase 1%. Dengan demikian kualitas sumber daya manusi yng dimiliki sudah baik jika dicermati dari tingkat pendidikan yang diamanatkan, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan kinerja serta tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya dengan tingkat pendidikan yang memadai diharapkan para pegawai mempunyai kemampuan mengadopsi dan menerapkan teknologi pelayanan yang cepat dan akurat. Para pegawai

dengan tingkat pendidikan yang tinggi juga mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi (Robbins dan Timothy, 2013).

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Suyitno (2017), Edy Marheno, *Dkk*(2016), Nuning Nurna Dewi (2018), Iskandar Iskandar, *Dkk* (2019), Omar Hendro, *dkk* (2020).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya adanya peningkatan terhadap disiplin akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personil. Variable komitmen organisasi yang direfleksikan melalui tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personil yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orintasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin dan kerjasama. Karena itu temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Hasil diskripsi jawaban responden atas variabel komitmen organisasi pada pada Anggota Satuan Sabhara Polres kendari terlihat bahwa rerata tanggapan responden variable komitmen organisasi sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung komitmen organisasi. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden di atas menunjukkan bahwa indikator “komitmen afektif dan komitmen normatif” memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,97 dengan kategori setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan pekerjaan yang di tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “komitmen berkelanjutan” sebesar 3,77 dengan kategori setuju. Artinya rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam bekerja harus ditingkatkan kembali.

Hasil penelitian ini didukung dengan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Diketahui masa kerja responden sebagian besar 5-10 tahun sebanyak 24 orang atau 23,30%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau 14,57%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 26 orang atau 25,24% sedangkan diatas 21 tahun sebanyak 38 orang atau 36,89%. Fakta ini berkaitan dengan pengalaman kerja dengan keterampilan dan kemampuan kerja. Hubungan masa kerja dan produktivitas, Robbins (2003) menyatakan bahwa orang-orang yang telah lama kerja pada organisasi akan lebih produktif. Dilihat dari rata-rata masa kerja responden personil sabhara Polres kendari sudah lama menekuni pekerjaannya sehingga dianggap berpengalaman.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh Danar Kridharta & Endang Rusdianti (2017), Mohamad Khomaedy, *dkk* (2029), Salsabil Maulidia Luthfia, *Dkk* (2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya adanya peningkatan terhadap lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personil. Variable lingkungan kerja yang direfleksikan melalui dua indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personil yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orintasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin dan kerjasama. Karena itu temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin yang baik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Hasil diskripsi jawaban responden atas variabel lingkungan kerja pada Anggota Satuan Sabhara Polres kendari terlihat bahwa rerata tanggapan responden variable Lingkungan kerja sebesar 4,02 dengan kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari merasa setuju bahwa Kondisi di dalam organisasi mampu mendukung kinerja melalui lingkungan kerja. Kemudian dilihat dari keseluruhan tanggapan responden di atas menunjukkan bahwa indikator “lingkungan kerja nonfisik”

memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,03 dengan kategori setuju. Artinya fakta yang terjadi berdasarkan tanggapan responden merasa senang dengan fasilitas yang ada dalam organisasi. Selanjutnya nilai rerata terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator “lingkungan kerja fisik” sebesar 4,01 dengan kategori setuju. Artinya fasilitas didalam kantor atau organisasi sudah memadai untuk menunjang kinerja para personil anggota Satuan Sabhara Polres Kendari.

Hasil penelitian ini didukung dengan karakteristik responden berdasarkan usia. Usia responden merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi manusia, baik dalam bekerja maupun berfikir dan bertindak, bahkan dalam memilih. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, menunjukkan bahwa personil sabhara polres kendari mayoritas berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau 39,80%, menyusul usia 41-50 tahun sebanyak 26 orang atau 25,24%, usia 20-30 tahun sebanyak 24 orang atau 23,30% dan usia diatas 50 tahun sebanyak 12 orang atau 11,66%.

Berdasarkan deskripsi interval usia, maka dapat di katakan bahwa responden penelitian ini yaitu personil Anggota Sabhara Polres kendari mempunyai kemampuan fisik yang cukup untuk bekerja, memiliki jiwa kepemimpinan bagi dirinya sendiri maupun dalam lingkungan organisasi mengenal mayoritas usia yang bekerja didalam sangat dewasa, kemudian memiliki potensi untuk berpikir dan bertindak secara efektif untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai. Sehingga diharapkan dengan usia para personil Anggota Sabhara Polres kendari yang mayoritas sangat dewasa dapat bekerja dengan terstruktur serta mampu memamanajemen kegiatan didalam organisasi dengan baik yang akan mempengaruhi kinerja personil pada Anggota Sabhara Polres kendari

Peneitian terdahulu yang mendukung penelitian ini oleh Rahayu & Dewi Puspita Fitri (2019), *Nina Anggraeni & Ngaliman Ngaliman (2017)*, Arson, dkk (2020), Citraningtyas, Dkk(2017), Fachreza, dkk (2018), *Destia Aktarina (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah:

1. Penelitian ini jika dilaksanakan pada saat yang berbeda maka akan mendapatkan hasil yang berbeda.
2. Dalam penelitian ini menggunakan presepsi para personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari melalui penilaian diiri sendiri atau *self appraisal*. Pengumpulan data penelitian ini tidak bisa mendampingi setiap responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini dapat membuat personil dalam memberikan tanggapan terhadap item pernyataan bisa menjadi subjektif
3. peneliti selanjutnya melihat beberapa hipotesis yang diajukan belum besar dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja personil, maka kedepan dapat menggali informasi yang mendalam dengan menambakan variabel lain seperti : budaya organisasi, pendidikan pelatihan ataupun gaya kepemimpinan.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara bersama-sama disiplin, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja personill pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari
2. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personill pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari. Sehingga semakin baik disiplin Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari maka akan berdampak pada peningkatan kinerja personil..

3. Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari. Sehingga semakin baik Komitmen yang diberikan maka akan berdampak pda peningkatan kinerja personil.
4. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Anggota Satuan Sabhara Polres Kendari. Sehingga dikatakan jika lingkungan kerja baik, akan berdampak pada peningkatan kinerja personil.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Alex S. Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anggraeni, Neni. 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011 *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill,.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Davis, Keith & John Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Gary, (2000), *Human Resources Management*, Eight Edition, Prentice-Hall, Inc
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta: BUMI AKSARA*.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). *Positive psychology in sales: integrating psychological capital*. *Journal of marketing theory and practice*, 24 (3), 306-327.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta
- Gouzali, Saydam 2010. *Manajemen sumber daya manusia (suatu pendekatan mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta
- Heizer, Jay & Barry Render. 2010. *Manajemen Operasi*. Edisi Ketujuh Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja sektor publik*. yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.\
- Malayu S.P Hasibuan (2012:23) *“manajemen sumber daya manusia”* Jakarta. PT. Bumi Aksara
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization. Journal of Sustainable Society*. Vol.1, No.2, 36-43
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pearce dan Robinson, 2007, *Manajemen Strategi*, Salemba Empat, Jakarta
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Pemerintah Nomor. 30 Tahun 1980 “*Tentang Disiplin Pegawai Negeri*”
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, 2003:284-285. *Perilaku organisasi. Index Jakarta*
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin., & Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung
- Schultz, Duane P. Dan Schultz. 2010. *Working Conditions and Work Today. Sixth Edition*, Willey and Sons, Inc.
- Siagian. Sondang P.(2008:144) *manajemen sumber daya manusia*.PT. Bumi aksara. Jakarta
- Siahaan, Uke Marius et, al. 2014. *The Influence of Company Size and Capital Structure towards Liquidity, Corporate Performance and Firm Value, for Large and Small Group Companies. European Journal of Business and Management*, Vol 6, No. 18.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama 1997
- Terry, George R., 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- Van, Dyne, L, Graham J.W 2005. *Organization Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation. Academic Management Journal*.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.