

Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto

Kintan Adela Putri¹, Zackharia Rialmi², Ranila Suciati³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Jl. RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: kintan.adela@upnvj.ac.id¹, zac_rialmi@upnvj.ac.id², ranila@upnvj.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah kinerja pada personil ini dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Metode penelitian ini yaitu kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu personil di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto (Polres Sawahlunto). Sampel yang diambil sebanyak 63 orang responden dengan metode random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis inferensial dengan alat analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Personil.

ABSTRACT

This study aims to determine and prove whether the performance of these personnel is influenced by the Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation. This research method is quantitative. The population in this study are personnel at the Sawahlunto Resort Police Office (Sawahlunto Police). Up to 63 respondents were obtained using the random sampling method. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis and the inference analysis using analysis tool is PLS (Partial Least Square). The results showed that the work environment variable had a positive relationship and had a significant effect on performance, the work discipline variable had a positive and no significant effect on performance, and the work motivation variable had a positive relationship and had a significant effect on performance.

Keywords : Work Environment; Work Discipline; Work Motivation; Performance Personnel.

1. PENDAHULUAN

Di era teknologi ini, sumber daya manusia adalah pusat kelanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk pengembangan

kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, butuh pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia organisasi dapat dioptimalkan untuk

beroperasi dalam menanggapi permintaan. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan kualitas kinerja dan faktor sumber daya manusia.

Istilah 4.0 sendiri sudah tidak asing lagi di telinga pendengarnya. Output yang diharapkan dari 4.0 sendiri ialah menghasilkan sumber daya manusia yang melek akan teknologi dan informasi dan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Jika sumber daya manusia tersebut tidak mampu bersaing maka akan tertinggal dengan pesaingnya baik antar anggota maupun diluar organisasi. Teknologi yang berkembang juga diharapkan mampu meringankan kerja setiap anggota. Pekerjaan yang semula *manual* akan digantikan ke teknologi agar lebih efisien dan efektif. Sebagai organisasi, Polri juga berkomitmen untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya supaya bisa berfungsi secara normal. Bagi sebuah lembaga pemerintah menghadirkan sumber daya manusia (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional.

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” (Afandi, 2018). Menurut hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Biro SDM, lingkungan kerja pada kantor ini masih belum kondusif dikarenakan ada beberapa masalah.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap sebuah kinerja. Disiplin kerja termasuk kategori dalam penilaian kinerja Polri. Pentingnya disiplin untuk personel POLRI NKRI sebagai aparat pembela keadilan, negara juga mengeluarkan PERPU yang mengawasi tentang disiplin aparat kepolisian Indonesia, khususnya “Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Tabel 1. Tingkat Absensi Anggota Polres Sawahlunto Tahun 2019-2020

Periode (bulan)	Jumlah Anggota Keseluruhan		Anggota Yang Hadir Sebulan Penuh		Anggota Yang Absen		Persentase Yang Tidak Hadir (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	167	167	160	159	7	8	4,2	4,8
Februari	167	167	163	160	4	7	3,3	4,2
Maret	167	167	165	163	2	4	1,2	3,3
April	167	167	162	159	5	8	3	4,8
Mei	167	167	161	157	6	10	3,6	6
Juni	167	167	158	160	9	7	5,39	4,2
Juli	167	167	159	158	8	9	4,8	5,39
Agustus	167	167	160	157	7	10	4,2	6
September	167	167	161	159	6	8	3,6	4,8
Oktober	167	167	164	162	3	5	1,8	3
November	167	167	165	161	2	6	1,2	3,6
Desember	167	167	167	165	0	2	0	1,2

Sumber: *Arsip Polres Sawahlunto*

Gambar 1. Laporan Penerimaan Reward

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN		TANDA TANGAN
			STRUKTURAL	ORGANISASI	
1	HERBY SYAMBEM	KOMPOL	WAKANALRES	KETUA TIM DPK	
2	HANEMAH	AKP	KABAG SUMDA	ANGGOTA	
3	ELIZER	IPDU	KASI WAS	ANGGOTA	
4	MUSTARI S.H	IPDA	KASI PROFAM	ANGGOTA	
5	DONI RAMADONA, S.Pd	BRPKA	PL. PAUK MIN PERK 1 BAG SUMDA	ANGGOTA/NOTULEN	

Sawahlunto, Maret 2020
KABAG SUMDA POLRES SAWAHLUNTO
HUSNIZAH
AKP NRP 6610888

Berdasarkan hasil laporan penerimaan reward pada tahun 2020 diatas, terlihat sangat sedikit personil yang menerima *reward* tersebut. Padahal personil secara keseluruhan mencapai 167 personil. Hal ini menunjukkan masih kurangnya minat personil untuk meningkatkan kinerja mereka.

Upaya peningkatan kinerja personil Kepolisian Resor Sawahlunto melalui riset Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Penentu pendukung kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif terhadap tujuan yang ditetapkan pihak Kepolisian. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga mengakibatkan peningkatan efektifitas dan produktivitas kerja. Faktor lainnya yang mendukung kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pegawai yang patuh serta taat melakukan peraturan kerja yang berupa lisan ataupun tulisan dari kelompok ataupun organisasi.

Bersamaan uraian latar belakang serta data yang dikemukakan, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI di KANTOR KEPOLISIAN RESOR SAWAHLUNTO”.

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai objek atau populasi penelitian adalah seluruh personil Kepolisian Resor (Polres) Sawahlunto yang berjumlah 167 personil. Metode pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian adalah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* disebut juga dengan penarikan acak sederhana. Dalam penentuan ukuran dari sample dalam penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan metode atau rumus Slovin, jumlah dari sampel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini, yakni sebesar 62,5468165 atau mendapatkan sebesar 63 responden. Selanjutnya pengambilan datanya menggunakan angket (kuisioner) yang akan dibagikan kepada personil Kepolisian Resor (Polres Sawahlunto) dan diukur menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial, uji validitas, uji reabilitas, uji koefisien determinan (*R Squares*), dan uji hipotesis (*t*-parsial) dengan menggunakan *t*-statistik.

3. LANDASAN TEORI

Kinerja

Berdasarkan (Sulaksono, 2015) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian “*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika” (Dr. H. Masram, SE., MM. & Dr. Hj. Mu’ah, SE., 2015).

Pendapat (Hadion Wijoyo, 2021) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas terhadap standar hasil kerja, target atau sasaran atau *criteria* yang telah ditentukan.” Menurut pendapat lain, “kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif” (Adamy, 2016).

Berdasarkan penjelasan teori-teori tersebut, disimpulkan “kinerja personil merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu yang memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan.”

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut pendapat lain, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain” (Nitisemo, 2015). Menurut pendapat lain, “lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya baiaya produksi tiap tahun” (Sukanto Reksohadiprodo, 2015).

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa “lingkunngan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar

pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi”.

Disiplin Kerja

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Desi Kristanti, 2019). Menurut pendapat lain, “disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk” (Sisca, 2020).

Menurut pendapat ahli lainnya, “disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien”. “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (Ajabar, 2020).

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi Kerja

Menurut (Syamsu Q. Badu, 2017), “motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.” Pendapat lain, “motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal” (A. Hasibuan, 2017).

Kast dan James mengemukakan bahwa motif adalah apa yang menggerakkan

seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologi dan pemikiran individu itu. Perbedaan motivasi niscayalah merupakan faktor terpenting untuk memahami dan meramalkan perbedaan dan perilaku individual (A. Hasibuan, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan mendukung dan menggerakkan perilaku manusia bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya mengembangkan tren. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif sebagai teknik analisis data yang akan digunakann. Seperti yang telah dijelaskan oleh (Agung Widhi Kurniawan, 2016), analisis statistik deskriptif ialah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Termasuk dalam statistik deskriptif : “tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean.” Dalam analisis deskriptif, analisis dapat langsung menggunakan *output* atau hasil yang berupa nilai *mean*, yang mana hasil tersebut otomatis dapat didapatkan dari PLS setelah peneliti memasukkan data.

Dengan begitu, penelitian ini memperoleh hasil yang dapat dijabarkan pada informasi di bawah ini:

Butir Pertanyaan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
y1	4.587	3.000	5.000	0.524
y2	4.619	3.000	5.000	0.517
y3	4.492	4.000	5.000	0.500
y4	4.571	3.000	5.000	0.526
y5	4.587	3.000	5.000	0.553

y6	4.444	3.000	5.000	0.772
y7	4.381	4.000	5.000	0.486
y8	4.540	3.000	5.000	0.529
y9	4.159	3.000	5.000	0.672
y10	4.524	4.000	5.000	0.499

Variabel Kinerja personil (Y), dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada butir pertanyaan y1 dan y5 dengan nilai 4.587 yang artinya para personil Polres Sawahlunto mampu dan memahami prinsip dan metode dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan para personil mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir pertanyaan y9 dengan nilai 4.159 yang artinya para personil Polres Sawahlunto mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten. Nilai minimum variabel kinerja personil pada butir pertanyaan y1, y2, y4, y5, y6, y8, dan y9 sebesar 3.000 dan sebesar 4.000 pada butir pertanyaan y3, y7, dan y10. Nilai maksimum untuk semua butir pertanyaan sebesar 5.000. Nilai standar deviasi pada tiap butir pertanyaan variabel Kinerja personil memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*) yang mana menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan atau penyimpangan data yang cukup besar.

Butir Pertanyaan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
x1.1	3.714	2.000	5.000	0.785
x1.2	3.746	2.000	5.000	0.796
x1.3	3.698	2.000	5.000	0.748
x1.4	3.714	2.000	5.000	0.785
x1.5	3.825	2.000	5.000	0.883
x1.6	3.730	2.000	5.000	0.820
x1.7	3.746	2.000	5.000	0.854
x1.8	3.683	2.000	5.000	0.813
x1.9	3.079	2.000	5.000	0.914
x1.10	3.095	2.000	5.000	0.938

Variabel Lingkungan Kerja (X1), dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada butir pertanyaan x1.5 dengan nilai 3.825 yang artinya para personil Polres Sawahlunto setuju dengan pertanyaan “jumlah unit komputer sudah mencukupi untuk melaksanakan pekerjaan.” Sementara nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir pertanyaan x1.9 dengan nilai 3.079 yang artinya para personil Polres Sawahlunto ragu-

ragu dengan pertanyaan bahwa pemimpin organisasi menyempatkan waktu untuk melihat kinerja para personil. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum setiap butir pertanyaan variabel dengan skor 2.000 dan nilai maksimum sebesar 5.000. Nilai standar deviasi pada tiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*) yang mana menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan atau penyimpangan data yang cukup besar.

Butir Pertanyaan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
x2.1	3.873	3.000	5.000	0.678
x2.2	3.905	3.000	5.000	0.683
x2.3	4.000	3.000	5.000	0.756
x2.4	3.984	3.000	5.000	0.701
x2.5	3.937	3.000	5.000	0.710
x2.6	3.873	3.000	5.000	0.701

Variabel Disiplin Kerja (X2), dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada butir pertanyaan x2.3 dengan nilai 4.000 yang artinya para personil Polres Sawahlunto setuju selalu menaati peraturan yang diterapkan organisasi. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir x2.1 dan x2.6 dengan nilai 3.875 yang artinya para personil Polres Sawahlunto ragu-ragu dengan pertanyaan bahwa mereka selalu hadir tepat waktu dan menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum setiap butir pertanyaan variabel dengan skor 3.000 dan nilai maksimum sebesar 5.000. Nilai standar deviasi pada tiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*) yang mana menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan atau penyimpangan data yang cukup besar.

Butir Pertanyaan	Mean	Min	Max	Standar Deviasi
x3.1	2.746	2.000	5.000	0.872
x3.2	2.794	2.000	5.000	0.820
x3.3	2.857	2.000	5.000	0.974
x3.4	2.857	2.000	5.000	0.794
x3.5	2.778	2.000	5.000	0.916
x3.6	3.000	2.000	5.000	0.959

Variabel Motivasi Kerja (X3), dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) tertinggi

pada butir pertanyaan x3.6 dengan nilai 3.000 yang artinya para personil Polres Sawahlunto setuju dengan pertanyaan bahwa organisasi memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada butir pertanyaan x3.1 dengan nilai 2.746 yang artinya para personil Polres Sawahlunto ragu-ragu organisasi memberikan penghargaan berupa bonus kerja. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum dengan skor 2.000 dan nilai maksimum dengan skor 5.000. Nilai standar deviasi pada tiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai yang lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*) yang mana menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan atau penyimpangan data yang cukup besar.

Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah proses analisis data yang terkumpul yang mana digunakan untuk membuat pendugaan atau kesimpulan dalam penelitian. Data disimpulkan dari asal sampel itu diambil dengan menggunakan rumus statistik yang berlaku, yang mana hasil dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar informasi dalam sampel terhadap populasi.

Uji Validitas

“Hasil *output* SmartPLS 3.0 mendapatkan nilai Fornell Lacker Criterium dan nilai AVE dari masing-masing instrument pertanyaan pada indikator mengenai variabel Kinerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja yang dapat digunakan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan valid.”

Tabel 2. *Fornell Lacker Criterium*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X3)
Disiplin Kerja (X2)	0.857			
Kinerja (Y)	0.687	0.849		
Lingkungan Kerja (X1)	0.790	0.697	0.839	
Motivasi Kerja (X3)	0.556	0.685	0.548	0.883

Sumber: Hasil *output* SmartPLS 3.0

Seperti yang dijelaskan oleh Gendro Wiyono (2011) nilai *loading factor* 0,50 hingga 0,60 dianggap sudah cukup dan diterima kevalidannya. Sedangkan untuk nilai *discriminant validity* yang baik

direkomendasikan nilai AVE > 0.50. Tabel di atas memperlihatkan “uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) melalui Fornell-Lacker Criterium yang mana terdiri dari Kinerja (Y) dengan nilai 0.849, Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai 0.839, Disiplin Kerja dengan nilai 0.857, dan Motivasi Kerja (X3) dengan nilai 0.883.” Berdasarkan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) pada variabel yang disebutkan di atas ialah “valid dan telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan.”

Kemudian, metode lain yang dapat digunakan untuk mengukur *discriminant validity* yakni “dengan melihat *square root of Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai yang direkomendasikan lebih dari 0.50.” Hasil yang ditunjukkan dari *output* SmartPLS 3.0 sebagai berikut:

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

	AVE
Disiplin Kerja (X2)	0.734
Kinerja (Y)	0.721
Lingkungan Kerja (X1)	0.703
Motivasi Kerja (X3)	0.779

Sumber: Hasil *output* SmartPLS 3.0

Sesuai dengan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa *discriminant validity* melalui *square root of Average Variance Extracted* (AVE) yang mana nilai-nilainya terdiri dari variabel “Kinerja (Y) sebesar 0.721, Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.703, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.734, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.779.” Seperti yang sudah dijelaskan oleh Gendro Wiyono pada sebelumnya, maka dapat diberi kesimpulan bahwa pengukuran uji validitas diskriminan dengan metode AVE pada variabel yang telah disebutkan di atas dapat dikatakan baik dan memenuhi uji validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari *SmartPLS 3.0* maka nilai *Composite Reliability* (CR) variabel bisa dilihat pada tabel dan penjelasan di bawah ini:

Tabel 4. *Composite Reliability* (CR)

	CR
Disiplin Kerja (X2)	0.943
Kinerja (Y)	0.963
Lingkungan Kerja (X1)	0.959

Motivasi Kerja (X3)	0.955
---------------------	-------

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Tabel *Composite Reliability* (CR) diatas memperlihatkan nilai CR pada semua variabel konstruk > 0.70, yang mana seperti dijelaskan oleh Abdillah dan Hartono (2015, hlm. 74) “bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi telah memenuhi kriteria.” Nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel konstruk seperti Kinerja (Y) dengan nilai 0.963, Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.959, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.943, dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.955. Berdasarkan data tersebut maka dapat dilihat bahwa variabel yang memiliki nilai *composite reliability* tertinggi, yakni Kinerja. Sementara untuk variabel dengan nilai *composite reliability* terendah terdapat pada variabel Disiplin Kerja. Untuk kesimpulannya, maka keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel terhadap masing-masing konstraknya.

Selain menggunakan *composite reliability*, uji reliabilitas dapat dilakukan melalui nilai *Cronbach’s Alpha*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. *Cronbach’s Alpha*

	<i>Cronbach’s Alpha</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.928
Kinerja (Y)	0.956
Lingkungan Kerja (X1)	0.953
Motivasi Kerja (X3)	0.943

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Dijelaskan oleh Abdillah dan Hartono (2015, hlm. 207), nilai yang dianjurkan pada *Cronbach’s Alpha*, yaitu > 0.70. Tabel di atas menjelaskan hasil *output SmartPLS 3.0* di setiap konstruk, seperti Kinerja (Y) dengan nilai 0.956, Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai 0.953, Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 0.928, dan Motivasi Kerja (X3) dengan nilai 0.943. Dengan begitu maka data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* pada semua konstruk berada di atas 0.70 dengan nilai tertinggi pada konstruk Kinerja dan nilai terendah pada konstruk Disiplin Kerja. Maka hal di atas memperlihatkan bahwa masing-masing variabel reliabel kepada konstraknya.

Koefisien Determinasi

Hasil *output SmartPLS 3.0* pada Koefisien determinasi (R-Square) sebagai berikut:

Tabel 6. *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.637	0.618

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh dan berkontribusi terhadap Kinerja sebesar 0.637 atau 63.7%, sementara sisanya sebesar 36.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan didalam penelitian agar bisa mengambil keputusan antara menerima atau menolak hipotesis yang sudah diajukan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016, hlm.103). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Peneliti telah mengolah data untuk uji statistik t (uji t) menggunakan *software SmartPLS 3.0*, sehingga hasil yang didapatkan yaitu :

Tabel 7. Uji Statistik t

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.235	1.152	0.250
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.297	2.138	0.033
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0.392	4.023	0.000

Sumber: Hasil *output SmartPLS 3.0*

Untuk perhitungan t tabel menggunakan “rumus $df = N-1$ atau $df = 63-1 = 62$, dengan derajat kepercayaan atau tingkat kebenaran sebesar 95% atau alpha sebesar 0.05, sehingga dapat diketahui t tabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 1.671.”

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa “hasil pengujian pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* atau nilai korelasi sebesar 0.235. Jika dilihat dari hasil

pengolahan uji statistik t menunjukkan $t_{hitung} 1.152 < t_{tabel} 1,671$ maka dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja.” Sejalan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0.250 > 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa “hasil pengujian pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample atau nilai korelasi sebesar 0.297. Jika dilihat dari hasil pengolahan uji statistik t menunjukkan $t_{hitung} 2.138 > t_{tabel} 1,671$ maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja.” Sejalan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0.033 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa “hasil pengujian pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki hubungan yang positif, hal ini ditunjukkan dengan nilai original sample atau nilai korelasi sebesar 0.392. Jika dilihat dari hasil pengolahan uji statistik t menunjukkan $t_{hitung} 4.023 > t_{tabel} 1,671$ maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja.” Sejalan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *software* SmartPLS 3.0 sehingga diperoleh analisis data serta pembahasan perihal Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil di Polres Sawahlunto sehingga dapat diberi kesimpulan sebagai berikut:

- A. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dari fasilitas yang disediakan untuk berkerja sudah mencukupi dan

cukup memadai para personil dalam mengerjakan tugasnya. Namun, hubungan dengan atasan terhadap menyempatkan waktu untuk melihat kinerja personil masih kurang. Dengan begitu, bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperlukan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dibutuhkan juga hubungan yang baik antara atasan/pimpinan dengan para personil.

- B. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut dilihat personil menaati peraturan yang diterapkan organisasi. Namun, personil masih ada yang hadir tidak tepat waktu dan tidak menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja seseorang pegawai maka kemungkinan besar akan meningkatkan Kinerja, walaupun peningkatannya tidak signifikan.
- C. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut dilihat personil yang berprestasi dibidangnya mendapat bonus dan *reward*. Motivasi sangat tergantung pad faktor kepemimpinan dalam organisasi, sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. UNIMAL PRESS.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PANDIVA BUKU.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Desi Kristanti, R. L. P. (2019). *KIAT-KIAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*. Media Sahabat Cendekia.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Emron Edison, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Pers.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ed 4). Badan Penerbit Universitas Airlangga.
- Hadion Wijoyo, D. (2021). *Dosen Inovatif Era New Normal*. ICM.
- Hartono, J. (2018). *Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis Data* (J. Hartono (ed.)). Penerbit ANDI.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja* (A. F. H. Hasibuan (ed.)). UISU Presss.
- Hendro, O., Priyanto, M., & Marlibatubara, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 93–104. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.10>
- Kelimeda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). European Journal of Human Resource Management Studies THE EFFECT OF MOTIVATION , JOB SATISFACTION AND JOB DISCIPLINE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT . BUMA PERINDAHINDO AT LNG TANGGUH SITE . *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Linda Dwi Anggun, Supri Wahyudi, F. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Madiun Garment*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Ed 12). Remaja Rosdakarya.
- Mattineta, M., Zakaria, Z., Idrus, A., & Suratini, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo. *The Journal of Business and Management Research*, 3(1), 309–318.
- Muslich Anshori, S. I. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Airlangga University Pers.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Nitisemo, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Novi Cholisoh, Sendy Zul Friandi, G. W. (2019). *Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta*.
- Putri, D. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Tingkat Bintara Pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu Di BatuRaja*.
- Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Salim, H. (2019). *Penelitian Pendidikan*. KENCANA.
- Sandu Siyoto, A. S. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Ed 5). Refika Aditama.
- Setyani, T. B. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2014). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. ALFABETA.
- Sukanto Reksohadiprojdo, I. G. (2015). *Manajemen Produksi*. BPF.
- Sulaksono, H. (2015). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Deepublish.
- Sumargo, B. (2020). *TEKNIK SAMPLING*. UNJ Press.
- Syamsu Q. Badu, N. D. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Tarjo. (2019). *METODE PENELITIAN*. Deepublish.
- Ujang Sumarwan, D. (2014). *METODE RISET BISNIS DAN KONSUMEN* (U. Sumarwan (ed.)). PT. Penerbit IPB Press.
- Utami, D. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polri Kesatuan Sabhara Pada Polres Oku Timur*.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wardhani, diana pramudya. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–23.
- Willy Abdillah, J. H. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)*. ANDI.
- Yuta, A. R. (2019). *Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.