

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI SUBDIT 2 DITRESNARKOBA POLDA METRO JAYA JAKARTA SELATAN

Asri Gustiyani¹

Email : asriigustiyani17@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Rahmi Andini Syamsuddin²

Email : dosen02062@unpam.ac.id

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Anggota dengan menggunakan sample jenuh sehingga responden sebanyak 50 Anggota. Sedangkan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan system aplikasi SPSS Versi 30. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $2,335 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi ($0,024 < 0,05$) artinya secara parsial atau uji t terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota. Dan t_{hitung} disiplin kerja sebesar $3,355 > t_{tabel} 2,011$ atau signifikansi ($0,002 < 0,05$) artinya secara parsial atau uji t terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Untuk uji f diperoleh f_{hitung} sebesar $25,140 > f_{tabel} 3,195$ atau signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya secara simultan atau uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota. Analisis korelasi berganda diperoleh nilai sebesar 0,719. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 16,466 + 0,228 X_1 + 0,411 X_2$. Analisis Determinasi diperoleh nilai sebesar 0,517 atau 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Anggota

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Members of the National Police Sub-Directorate 2 of the Directorate of Narcotics of the South Jakarta Metro Jaya Police both partially and simultaneously. This research method uses a quantitative method. The population in this study is 50 members using a saturated sample so that the respondents are 50 members. Meanwhile, the primary data collection technique is through a questionnaire which is processed using the SPSS Application System Version 30. The data analysis technique used data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, hypothesis tests using t-tests and f tests. Based on the results of the t-test research, t-test was obtained for the work environment of $2.335 > t_{table} 2.011$ or significance ($0.024 < 0.05$) meaning that partially or t-test there is a significant influence of the work environment on member performance. And $t_{calculates}$ work discipline of $3.355 > t_{table} 2.011$ or significance ($0.002 < 0.05$) means that partially or t-test there is a significant influence of work discipline on member performance. For test f, f_{count} of $25.140 > f_{table} 3.195$ or significance ($0.001 < 0.05$) is obtained, meaning that simultaneously or test f there is a significant influence between the work environment and work discipline on the performance of members. Multiple correlation analysis obtained a value of 0.719. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 16.466 + 0.228 X_1 + 0.411 X_2$. The Determination Analysis obtained a value of 0.517 or 51.7% while the remaining 48.3% was influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Member Performance

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi pegawai merupakan aset yang penting karena tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai target yang di inginkan. Ketangkasannya dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya

tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Ada juga faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Salah satunya adalah pegawai, karena pegawai sebagai alat penggerak dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang

maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Menurut Griffin (2021:13), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

Sementara menurut Sihotang dalam Sinambela (2021:89) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Dengan itu Lingkungan Kerja merupakan keadaan suatu tempat yang baik meliputi fisik dan non fisik dimana pegawai menjalankan tugas dan mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Darmadi (2020:61) dimana lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Direktorat Reserse Narkoba Polda Metro Jaya yang selanjutnya disingkat Ditresnarkoba Polda Metro Jaya merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolda Metro Jaya, bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan Narkoba, termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalah guna narkoba.

Lingkungan-lingkungan kerja yang tidak baik, akan menuntun tenaga kerja yang tidak berkualitas. Apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar rekan kerja di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan pekerja lainnya. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Disamping itu, masih terdapat beberapa lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Penulis melakukan observasi tentang Lingkungan Kerja di Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya. Berikut ini

adalah data yang penulis dapatkan mengenai Lingkungan Kerja di Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya.

Tabel 1. 1
Data Prasurvey pada 20 Anggota Subdit 2
Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Mengenai Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
1	Hubungan kerja	Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan	8	40%	12	60%
2	Tingkat kebisingan	Keadaan lingkungan kerja yang tenang sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	10	50%	10	50%
3	Penerangan	Seluruh penerangan baik listrik maupun matanari yang cukup untuk berbagai pekerjaan yang membutuhkan ketelitian.	8	40%	12	60%
4	Sirkulasi udara	ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan <i>humidifier</i> .	5	25%	15	75%
5	Keamanan lingkungan kerja	Keamanan milik pribadi karyawan berupa barang-barang pribadi.	9	45%	11	55%

Sumber: Hasil Observasi di Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya.

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa sebagian besar anggota Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya yaitu 75% pegawai merasa tidak nyaman dengan sirkulasi udara dalam kantor dimana tidak adanya pemasangan *humidifier* sehingga lingkungan kerja terasa lebih kering dan kurang baiknya hubungan kerja antar pegawai serta penerangan yang kurang nyaman sehingga menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor disiplin kerja. Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Serta menurut Sinambela (2020:339) Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2020:193)

Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini mengenai disiplin kerja pada Anggota Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya.

Tabel 1. 2
Data Absensi Kehadiran
Anggota Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya 2021-2023

No	Tahun	Jumlah pegawai	Alpha	Sakit	Dinas	Cuti	Pelanggaran	Total tidak hadir
1	2021	61	5	15	8	5	5	38
2	2022	59	10	5	4	3	4	26
3	2023	50	13	2	4	6	4	29

Sumber: Minsat Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat data kehadiran selama periode tahun 2021-2023 pada Anggota Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya. Bahwasanya terdapat anggota yang masih kurang disiplin dalam ketidakhadiran dengan berbagai alasan seperti sakit dan alfa. Kemudian beberapa pelanggaran juga terjadi tiap tahunnya dengan jumlah yang signifikan. Pelanggaran tersebut terdapat dalam kode etik profesi kepolisian pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2011 yang terdiri atas pelanggaran penggunaan narkoba, pelanggaran kasus judi online, pelanggaran tidak melaksanakan pengamanan, dan pelanggaran tidak apel satuan kerja.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. kinerja di dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Nurjaya (2021:111) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020:07) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Terlihat dengan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum optimal sehingga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pencapaian target perusahaan. Dapat dilihat data pencapaian kinerja pegawai pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja
Anggota Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya 2021-2023

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2021	2022	2023	
1	Kuantitas dari hasil	100%	71%	64%	75%	Tidak tercapai
2	Kualitas dari hasil	100%	74%	60%	77%	Tidak tercapai
3	Ketepatan waktu dari hasil	100%	73%	61%	72%	Tidak tercapai
4	Kehadiran	100%	80%	81%	79%	Tidak tercapai
5	Kemampuan bekerjasama	100%	60%	63%	65%	Tidak tercapai

Sumber: Minsat Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya.

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa seluruh indikator penilaian kinerja pegawai tidak mencapai targetnya yaitu 100%. Hal ini terlihat dalam berbagai aspek kinerja yaitu kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil kerja, kehadiran dari hasil kerja, dan kemampuan bekerjasama dari hasil kerja dimana nilai tersebut masih jauh dari standar kinerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan pada perusahaan dan menjadi masalah dalam perusahaan.

Berkaitan dengan uraian tersebut diatas ada beberapa hal yang perlu dikaji kembali yang belum berjalan optimal baik dalam hal lingkungan kerja yang perlu adanya perhatian khusus untuk kenyamanan lingkungan kerja baik untuk para anggota dan para tahanan karena lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja pegawai dan segi disiplin kerja perlu diperhatikan dalam segi kehadiran agar terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga pegawai mempunyai rasa tanggung jawab kerja terhadap pekerjaannya. Adanya Dari uraian diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI SUBDIT 2 DITRESNARKOBA POLDA METRO JAYA JAKARTA SELATAN”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan untuk memperoleh data dan informasi yang sangat berguna untuk mengetahui, memecahkan suatu persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dilakukan secara aktif, tekun dan sistematis dimana tujuannya untuk menemukan, menginterpretasikan dan merevisi fakta-fakta. Adapun jenis penelitian ini ialah jenis kuantitatif.

Menurut Sugiono (2019:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data dengan metode Observasi, Kuesioner, dan Studi kepustakaan. Teknik

analisis data Menurut Sugiyono (2020:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dengan pengujian instrumen data di perlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat bukti meliputi uji validatas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu analisis keabsahan instrumen penelitian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,829	0,278	VALID
2	0,765	0,278	VALID
3	0,728	0,278	VALID
4	0,730	0,278	VALID
5	0,815	0,278	VALID
6	0,842	0,278	VALID
7	0,936	0,278	VALID
8	0,945	0,278	VALID
9	0,844	0,278	VALID
10	0,760	0,278	VALID

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan data pada tabel 3.1 di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,710	0,278	VALID
2	0,688	0,278	VALID
3	0,729	0,278	VALID
4	0,620	0,278	VALID

5	0,634	0,278	VALID
6	0,765	0,278	VALID
7	0,791	0,278	VALID
8	0,723	0,278	VALID
9	0,664	0,278	VALID
a. 10	0,592	0,278	VALID

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan data pada tabel 3.2 di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,774	0,278	VALID
2	0,823	0,278	VALID
3	0,894	0,278	VALID
4	0,783	0,278	VALID
5	0,675	0,278	VALID
6	0,807	0,278	VALID
7	0,750	0,278	VALID
8	0,838	0,278	VALID
9	0,704	0,278	VALID
10	0,613	0,278	VALID

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan data pada tabel 3.3 di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2020:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Conbach's Alpha	Standar Conbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,944	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,873	0,600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,919	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1),

Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600.

3) Uji Analisis Regresi Linear

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 3.5
Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.031	3.373		7.124
	Lingkungan Kerja	.449	.079	.633	5.671

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 24,031 artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) = 0, maka variabel kinerja anggota (Y) bernilai sama sebesar 24,031.
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,449 artinya apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja anggota (Y) sebesar 0,449 poin.

Hasil uji regresi linear sederhana dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Regresi Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.109	3.907		4.635
	Disiplin Kerja	.604	.094	.679	6.405

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,109 artinya apabila variabel disiplin kerja (X2) = 0, maka variabel kinerja anggota (Y) bernilai sama sebesar 18,109.
- Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,604 artinya apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja anggota (Y) sebesar 0,604 poin.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.466	3.803		4.330
	Lingkungan Kerja	.228	.098	.321	2.335
	Disiplin Kerja	.411	.122	.462	3.355

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,466 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja anggota (Y) hanya akan bernilai sebesar 16,466 poin.
- Nilai lingkungan kerja (X1) sebesar 0,228 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja anggota (Y) sebesar 0,228 poin.
- Nilai disiplin Kerja (X2) sebesar 0,411 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap

4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.389	3.767

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,401 atau 40,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent lingkungan Kerja (X1) terhadap dependen kinerja anggota (Y) sebesar 40,1% sedangkan sisanya (100% - 40,1% = 59,9%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan tabel 3.9 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,461 atau 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap dependen kinerja anggota (Y) sebesar 46,1% sedangkan sisanya ($100\% - 46,1\% = 53,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.450	3.575
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Berdasarkan tabel 3.10 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,517 atau 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independent lingkungan kerja dan disiplin kerja (X) terhadap dependen kinerja anggota (Y) sebesar 51,7% sedangkan sisanya ($100\% - 51,7\% = 48,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

5) Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel untuk menentukan besarnya $df = (n-2)$, maka diperoleh $(50-2) = 48$, jadi ttabel = 2,011 (dengan melihat ttabel pada $df = 48$).

Tabel 3.11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.466	3.803		<,001
	Lingkungan Kerja	.228	.098	.321	.024
	Disiplin Kerja	.411	.122	.462	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota					

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 3.11 diperoleh thitung > ttabel atau $(2,335 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau $(0,024 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.496	3.420
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020:213), uji f dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel, untuk menentukan nilai besar nya f tabel dengan ketentuan $df = (n-k1)$, sehingga $df = (50-2-1) = 47$, jadi f tabel 3,195. Apabila uji F dengan signifikansi < 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	588.016	2	294.008	25.140
	Residual	549.664	47	11.695	
	Total	1137.680	49		
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber: Data Diolah dari SPSS versi 30

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau $(25,140 > 3,195)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y) pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kkerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 24,031 + 0,449 X1$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,449 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja anggota (Y) sebesar 0,449 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,633, artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,401 atau 40,1%. sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diperoleh thitung > ttabel atau $(2,335 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig < 0,05 atau $(0,024 < 0,05)$.

0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,109 + 0,604 X_2$, yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,604 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja anggota (Y) sebesar 0,604 poin. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,679, artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai determinasi sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial 24 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,355 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,466 + 0,228 X_1 + 0,411 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,719, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 51,7% sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,140 > 3,195)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y) pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan. Pada yang diuraikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja anggota (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,335 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $(0,024 < 0,05)$. Dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,355 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig < 0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja anggota (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,140 > 3,195)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y) pada Subdit 2 Ditresnarkoba Polda Metro Jaya Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- [2] Aji, R. H. S. (2021). *Islamic Entrepreneurship*. Makassar: Yayasan Barcode.
- [3] Ekawati, Z. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk*. Tulungagung: Universitas Negeri Islam Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- [4] Ghazali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [5] Griffin, R. W. (2021). *Manajemen edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [7] Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- [8] Pettinger, R. (2020). *Introduction To Management (4th ed.)*. London : Bloomsbury Publishing.
- [9] Prasetyo, E. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.
- [10] Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [11] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [14] Yunanti, Siska (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Solok : PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- [15] Alfaro, M. & Yusda, D.D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37-43.
- [16] Amelia, R.W., Yunanti, Siska., & Nofiana, Lina. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research*
- [17] Andry, I. (2020). Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Henry Union. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 290-298.
- [18] Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 5(4), 318-329.
- [19] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- [20] Estiana, R., Karomah, N.G., & Saimima, Y.A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.
- [21] Fajriya, Z. A., Firdaus M.A.B., & Rinda, R.T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor. *Jurnal Jebaku*, 3(1), 40-52.
- [22] Hendrayani (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 11(4), 339-350.
- [23] Kusmiyatun, S.D. & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- [24] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- [25] Pratama, A. & Syamsuddin, R.A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179-191.
- [26] Ramadhan, A.S. & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 94-103.
- [27] Sari, C. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80.
- [28] Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain*, 3(1), 11-17.
- [29] Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- [30] Sondakh, G., Areros, W.A., & Tatimu, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55-60.
- [31] Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 230-244.
- [32] Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5, 57-73.
- [33] Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatam Cabang Parung. *Jurnal Semarak*, 5(2), 54-66.
- [34] Yahya. & Syamsuddin, R.A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(12), 1-8.
- [35] Yunanti, Siska & Anisa, Siti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widjaja Indo Berjaya Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation 2 (3)*, 2060-2069
- [36] Yunanti, Siska. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen 3 (2)*, 293-302, 2023