

PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI DI KEPOLISIAN RESOR TOBA SEKTOR BALIGE

¹Pandy Hasudungan Siahaan, ²Muhammad Alam Warda Ritonga, ³Rahmah Dewita, ⁴Hendra Paraduan
Dongoran, ⁵Ari Pranata Surbakti

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹pandy.hasudungan@gmail.com, ²mhd.warda@gmail.com, ³rahmadewita@gmail.com, ⁴hendra.dongoran@gmail.com,
⁵ari.pranata@gmail.com

ABSTRACT

The problems of this research is how much influence discipline to policy performance. How much influence competency to policy performance. How much influence work environment to policy performance. How much influence discipline, competency, and work environment to policy performance. The purpose of this research is for know influence and analyze of discipline to policy performance. For know influence and analyze of competency to policy performance. For know influence and analyze of work environment to policy performance. For know influence discipline, competency, and work environment to policy performance. The sample in this research is 33 policy, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result discipline effect positive and significantly to policy performance. Competency effect positive and significantly to policy performance. Work environment effect positive and significantly to policy performance. Discipline, competency, and work environment effect positive and significantly to policy performance.

Keywords : *Discipline, Competency, Work environment, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja polisi. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja polisi. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja polisi. Bagaimana pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang polisi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi*

Kata kunci : *Disiplin, Kompetensi, Lingkungan kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige, dan berdasarkan pada data laporan pengaduan di Tahun 2020 di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige dapat dilihat bahwa terjadi penurunan presentase jumlah penyelesaian kasus pada setiap tahunnya. Pada tahun 2020 dari 60 kasus yang terjadi, kasus yang dapat terselesaikan berjumlah 45 kasus atau 75%, sedangkan 15 kasus atau 25% belum

dapat terselesaikan. Masih adanya kasus yang tidak diselesaikan, maka hal ini mengindikasikan bahwa masih kurang optimalnya kinerja dari polisi yang bertugas di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige dalam menyelesaikan tugasnya dengan tuntutan kualitas dan kuantitas yang ada, padahal Polri telah mempunyai fasilitas dan kebijakan yang dapat mempermudah tugas anggota Kepolisian. Kualitas dan kuantitas kerja merupakan

indikator dari kinerja yang mengacu pada akurasi dan margin kesalahan serta hasil (Rivai, 2011:66).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige adalah disiplin polisi dalam bertugas sesuai dengan beban dan tanggungjawabnya. Menurut Handoko (2012:96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/instansi dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan polisi terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban polisi. Walaupun disadari oleh banyak pihak bahwa faktor lainnya seperti motivasi, lingkungan kerja, gaji, insentif, komitmen dan kompetensi serta disiplin polisi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja polisi, namun dalam prakteknya Kepolisian Resor Toba Sektor Balige belum mampu mewujudkannya dengan optimal. Salah satu buktinya antara lain masih ada kasus yang belum terselesaikan. Selain dari pada itu masih adanya keluhan atau pengaduan dari masyarakat tidak cepat ditindaklanjuti, hal ini mengindikasikan disiplin kerja polisi masih belum sesuai harapan. Hasil penelitian terdahulu dari Anding et al. (2020), Juned (2016), Meri Revita (2015), Susilaningsih, Nur. (2013) Suwondo et al, (2015) dan Syarkani (2017), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige adalah kompetensi. Dimana kompetensi dapat juga digunakan sebagai daya saing (*competitive advantages*) organisasi. Pengembangan dan penciptaan daya saing dalam jangka panjang hanya dapat diperoleh dari usaha menanamkan dan membangun

kompetensi, melakukan inovasi terus menerus dan bergerak lebih cepat dari para pesaing. Rivai (2011:66), menyatakan kompetensi itu merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di dalam suatu organisasi. Menurut Milkovich et al, (2011:213) ada 5 karakteristik dari kompetensi yaitu *skills* (kemampuan), *knowledge* (pengetahuan), *Self concepts* (*attitude, value, self image*), *traits* dan *motives*. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh polisi akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk, yaitu kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan atau pengalaman, dan kemampuan yang diperoleh dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. Sementara itu, kompetensi sebagai proses adalah merangkai input dan produksi. Inputnya adalah pengetahuan dan keterampilan, sedangkan produksinya adalah pencapaian hasil yang diinginkan dan proses penggunaan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Dengan demikian, sangat jelas bahwa kompetensi itu merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian terdahulu dari Anding et al. (2020), Andi Veny Anggreany M, (2017), Juned (2016), Meri Revita (2015), Rohman, Fatchur. (2010), dan Susilaningsih, Nur. (2013), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya salah satu sebab belum efektif dan efisiennya kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige adalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja polisi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sebagai orang awam kita pasti beranggapan bahwa yang namanya Kepolisian itu memiliki standar-standar pelayanan khusus, mulai dari tata pelayanan sampai bentuk bangunan yang bahkan ada yang mewakili kekhasan suatu daerah Kabupaten. Namun hal

ini tidak terjadi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige, dimana ada beberapa permasalahan tentang lingkungan kerja seperti ketidaksesuaian jumlah polisi dengan luas ruangan, bentuk bangunan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, padahal menurut Sutrisno (2010:34) disebutkan untuk memelihara keleluasaan gerakan badan anggota polisi khusus untuk pekerjaan-pekerjaan administrasi, maka diusahakan agar space kerja setiap orang tidak kurang dari $1,5 \times 2 \text{ m}^2$, (masih harus diperhitungkan setiap ruangan kerja itu juga ditempatkan meja, kursi, lemari dan lain sebagainya). Sementara di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige peneliti melihat masih terdapat 3-4 polisi dalam satu ruangan yang kurang lebih berukuran $3 \times 4 \text{ m}^2$, belum lagi melihat meja masing-masing polisi dan ada beberapa arsip file umum di ruangan tersebut, sehingga ruangan kerja polisi terlihat sangat padat dan tidak memiliki ruang gerak yang baik. Selain masalah ruang gerak, peneliti juga melihat masalah di segi kesegaran udara dan keindahan areal tempat kerja. Kesegaran udara dan keindahan areal tempat kerja, hendaklah dilaksanakan adanya, jalan sekitar tempat kerja yang cukup lapang dan sejuk, kebun dengan rerumputan dan taman bunga-bunga yang segar, dan tempat parkir mobil dan kendaraan roda dua yang cukup luas dan tidak terlalu dekat dengan kamar-kamar ruang kerja polisi. Keadaan ini belum terlihat sepenuhnya di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige, sehingga mengindikasikan lingkungan kerja di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige masih perlu mendapat perhatian. Hasil penelitian terdahulu dari Anding et al. (2020), Andi (2017), Budianto (2015), Meri Revita (2015), Suwondo et al, (2015) dan Susilaningsih, Nur. (2013), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.

- 4) Bagaimana pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.

1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini hanya membahas faktor disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja.

1.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 4) Disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige yang

berjumlah 33 orang. Populasi ini tidak termasuk peneliti

Tabel 1 Kerangka populasi berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	KAUR	2
2	KANIT	4
3	BAUR	2
4	BAMIN	2
5	BANIT	23
Jumlah		33

Sumber : Kepolisian Resor Toba Sektor Balige, 2021

2.2.Sampel

Menurut Sugiyono (2014:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.

Tabel 2. Kerangka sampel berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah
1	KAUR	2
2	KANIT	4
3	BAUR	2
4	BAMIN	2
5	BANIT	23
Jumlah		33

Sumber : Kepolisian Resor Toba Sektor Balige, 2021

2.3. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output Pearson Correlation*, dengan ketentuan :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel disiplin

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.2}	0.000 < 0.05	Valid

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.3}	0.002 < 0.05	Valid
X _{1.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kompetensi

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{2.1}	0.031 < 0.05	Valid
X _{2.2}	0.001 < 0.05	Valid
X _{2.3}	0.001 < 0.05	Valid
X _{2.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.5}	0.002 < 0.05	Valid
X _{2.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.7}	0.004 < 0.05	Valid
X _{2.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.9}	0.001 < 0.05	Valid
X _{2.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2.1}-X_{2.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{3.1}	0.002 < 0.05	Valid
X _{3.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.3}	0.003 < 0.05	Valid
X _{3.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.5}	0.003 < 0.05	Valid
X _{3.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.7}	0.006 < 0.05	Valid
X _{3.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3.1}-X_{3.10}) keseluruhannya

dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel kinerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000 < 0.05	Valid
Y ₂	0.000 < 0.05	Valid
Y ₃	0.001 < 0.05	Valid
Y ₄	0.001 < 0.05	Valid
Y ₅	0.000 < 0.05	Valid
Y ₆	0.001 < 0.05	Valid
Y ₇	0.001 < 0.05	Valid
Y ₈	0.000 < 0.05	Valid
Y ₉	0.000 < 0.05	Valid
Y ₁₀	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

2.4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari setiap pertanyaan dalam keandalannya guna mengukur suatu variabel dalam penelitian. Suatu indikator dari suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 7. Hasil uji reliabilitas variabel disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.902	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	41.0909	12.460	.707	.889
X _{1.2}	41.3636	11.926	.785	.883
X _{1.3}	41.3030	13.843	.411	.906
X _{1.4}	41.0303	13.343	.705	.891
X _{1.5}	41.3939	12.371	.673	.891
X _{1.6}	41.0909	12.460	.707	.889
X _{1.7}	41.1515	12.320	.713	.888
X _{1.8}	41.3939	12.996	.665	.892
X _{1.9}	41.3636	13.551	.496	.902
X _{1.10}	41.1818	12.903	.716	.889

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 7 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10})

keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.902 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.780	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	38.5455	13.443	.137	.799
X _{2.2}	38.3636	12.364	.450	.761
X _{2.3}	37.6970	12.218	.469	.759
X _{2.4}	37.8788	10.672	.508	.756
X _{2.5}	38.1818	11.903	.380	.773
X _{2.6}	37.5758	12.502	.501	.758
X _{2.7}	37.4848	12.195	.463	.759
X _{2.8}	37.5758	11.939	.673	.740
X _{2.9}	37.7576	11.627	.445	.763
X _{2.10}	37.4848	11.945	.681	.740

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 8 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X_2 yaitu ($X_{2.1}$ - $X_{2.10}$) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.780 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

<i>Reliability Statistics</i>				
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>		
	0.815	10		
<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
$X_{3.1}$	38.4545	13.631	.302	.822
$X_{3.2}$	38.3636	13.364	.510	.798
$X_{3.3}$	37.8182	13.778	.405	.808
$X_{3.4}$	37.9394	11.621	.550	.796
$X_{3.5}$	38.2121	13.172	.394	.812
$X_{3.6}$	37.6364	13.489	.563	.795
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
$X_{3.7}$	37.5152	13.445	.447	.804
$X_{3.8}$	37.6364	12.926	.730	.780
$X_{3.9}$	37.6970	12.530	.563	.791
$X_{3.10}$	37.5455	12.943	.725	.781

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 9 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X_3 yaitu ($X_{3.1}$ - $X_{3.10}$) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.815 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

<i>Reliability Statistics</i>				
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>		
	0.862	10		
<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y_1	39.3939	10.371	.780	.833
Y_2	39.3333	11.104	.511	.854
Y_3	39.1818	11.278	.455	.858
Y_4	39.7576	10.814	.376	.872
Y_5	39.3939	10.371	.780	.833
Y_6	39.3333	10.979	.420	.864
Y_7	39.6667	11.104	.421	.862
Y_8	39.1212	10.860	.611	.846
Y_9	39.2424	10.189	.808	.830
Y_{10}	39.3939	10.371	.780	.833

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 10 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y_1 - Y_{10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.862 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

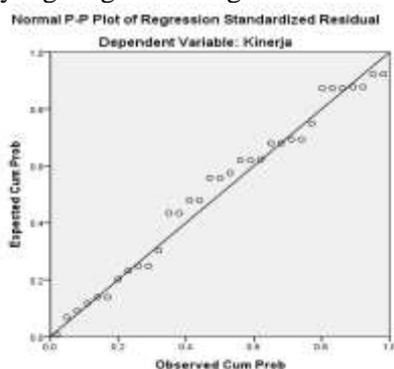
2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji asumsi klasik yang merupakan salah satu syarat sebelum dilakukannya pengetesan terhadap nilai korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat

(dependent variable). Beberapa hasil uji asumsi klasik tersebut antara lain :

2.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.



Gambar 1. Grafik uji normalitas data

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

Tabel 11, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	Kompetensi	Lingkungan	Kinerja
N		33	33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.4545	45.5758	41.5152	43.7576
	Std. Deviation	4.15400	3.64032	4.33821	3.61447
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.137	.204	.201
	Positive	.177	.112	.204	.201
	Negative	-.182	-.137	-.200	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		1.044	.787	1.171	1.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.226	.565	.129	.137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X_1 adalah normal (KS-Z = 1.084; $p = 0.190$), variabel X_2 adalah normal (KS-Z = 0.859; $p = 0.452$), dan variabel X_3 adalah normal (KS-Z = 1.328; $p = 0.079$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data sebarannya terpenuhi.

2.5.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0.875	1.143
Kompetensi	0.885	1.130
Lingkungan kerja	0.984	1.016

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 12 di atas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.875, 0.885, 0.984 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.143, 1.130, 1.016, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.3. Uji Autokorelasi

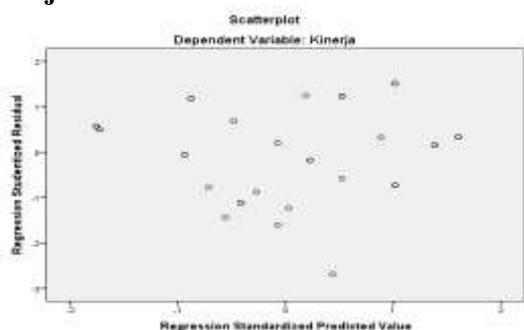
Tabel 13. Uji autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607	14.940	3	29	.000	2.036

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.18 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.036, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar.2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 14. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.654	7.260		-.503	.619
Disiplin kerja	.248	.108	.285	2.292	.029
Kompetensi	.559	.123	.563	4.553	.000
Lingkungan kerja	.280	.098	.337	2.868	.008

a. Predictors : (constant), Disiplin, Kompetensi, Lingkungan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 14, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -3.654 + 0.248X_1 + 0.559X_2 + 0.280X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar -3.654 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -3.654, dalam kata lain bahwa nilai kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige tanpa disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja adalah -3.654.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (disiplin) mempunyai nilai positif yaitu 0.248, artinya

bahwa peningkatan satu satuan variabel disiplin dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja polisi sebesar 0.248.

- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kompetensi) mempunyai nilai positif yaitu 0.559, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kompetensi dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja polisi sebesar 0.559.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.280, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja polisi sebesar 0.280.

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti baik itu secara partial,

maupun secara simultan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-3.654	7.260		-.503	.619
Disiplin	.248	.108	.285	2.292	.029
Kompetensi	.559	.123	.563	4.553	.000
Lingkungan kerja	.280	.098	.337	2.868	.008

a. Predictors : (constant), Disiplin, Kompetensi, Lingkungan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

2.6.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Toba Sektor Balige

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 33$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.039. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar $b_1 = 0.248$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.292 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.292 > 2.039$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_1 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.029 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.

2.6.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Toba Sektor Balige.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 33$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.039. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar $b_2 = 0.559$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 4.553 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4.553 > 2.039$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_2 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$

atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.

2.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Toba Sektor Balige

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 33$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.039. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar $b_3 = 0.280$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2.868 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2.868 > 2.039$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_3 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.008 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.

2.6.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Toba Sektor Balige

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(4 - 1) = 3$ dan $(33 - 4) = 29$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2.73.

Tabel 16. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.825	3	84.608	14.940	.000 ^b
	Residual	164.235	29	5.663		
	Total	418.061	32			

a. Predictors : (constant), Disiplin, Kompetensi, Lingkungan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 16 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.940 > 2.73$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.

2.7. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 17. Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.567	2.37976

a. Predictors : (constant), Disiplin, Kompetensi, Lingkungan kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 17 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.607. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige sebesar 60.70%, sedangkan sisanya sebesar 39.30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sebesar 60.70%, sedangkan sisanya sebesar 39.30% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu/polisi) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti motivasi, fasilitas kerja, gaji dan lain sebagainya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel disiplin secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.
- 2) Variabel kompetensi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.
- 3) Variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.
- 4) Variabel disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Polres Toba Sektor Balige.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Kurniawan S. Ip, M. Si, (2011), Transformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta, Pembaruan
- Apollo Daito, (2012), Metodologi Penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi, Universitas Budi Luhur
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks
- Fahmi, Irham. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fisher, Martin, (2015), Performance Appraisals, Kogan Page Limited
- Goleman, Daniel, (2015), Emotional Intelligence, Cetakan keenambelas, terjemahan, Gramedia
- Handoko, T. Hani, (2012), Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2013). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M, (2011), Competency, Mc Graw Hill International Edition
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P. (2012), Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso
- R Palan, (2011), Competency Manajemen : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber daya Manusia No.13
- Samsudin, Sadili, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta
- Sedarmayanti. (2016). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Sekaran Umar, (2012), Research Methods For Business, University at Corbandale
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Torang, Dr.Syamsir. (2014), Organisasi dan Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara RI Pasal 2
- Wahyudi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Zikmund, William, 2012, Business Research Methods, fifth edition, California : The Dryden Press.