

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BHABINKAMTIBMAS POLSEK SIAK HULU DAN POLSEK TAMBANG.

LEGIA SEKI YOLANDA, S.T¹, M.M, NIKEN JUWITA ANDINI²
Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *legiaseki@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan ditambah beberapa orang anggota Bhabinkamtibmas dari Polsek Tambang. Adapun jumlah keseluruhan populasi sebanyak 26 orang, dan semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X), secara signifikan berpengaruh kinerja anggota Bhabinkamtibmas (Y). Adapun persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu sebesar 676,9%, dan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan penelitian saat ini.

ARTICLE HISTORY

Diterima 05 Maret 2022

Direvisi 07 April 2022

Diterima 12 Juni 2022

KATA KUNCI

Lingkungan Kerja, Kinerja, Bhabinkamtibmas, SPSS 20.

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat Negara yang mempunyai tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, melahirkan penegak hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, yang terdapat dalam undang-undang no 2 tahun 2009 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polri dihadapkan dengan tantangan berbagai kasus kejahatan yang mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat seperti kasus jaringan narkoba, perdagangan manusia dan lain-lain. Selain itu ada juga konflik diberbagai daerah yang menimbulkan sara, unjuk rasa yang amartis, perkelahian antar suku, pengerusakan tempat ibadah, dan lain-lain. (Yolanda, 2021).

Dinamika situasi keamanan dan keteriban masyarakat (Kamtibmas) yang berkembang dewasa ini sangat dinamis dan bergantung pada perkembangan sosial, budaya, ekonomi, politik yang terjadi di lingkungan masyarakat. Amanat undang-undang no 2 tahun 2003 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) tentang tugas pokok fungsi Polri, kewajiban Polri untuk melaksanakan pembinaan keamanan dalam rangka mewujudkan situasi dan kondisi Kamtibmas yang kondusif, melalui pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas), penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Berpedoman pada tugas pokok Polri dan perkembangan situasi, maka sangat diperlukan kepekaan dari setiap personil Polri dalam melaksanakan peran dan fungsinya. Setiap anggota Polri wajib melakukan identifikasi segala bentuk ancaman yang berada di lingkungan tugasnya dan selanjutnya mengetahui bagaimana cara untuk mengatasinya. (Hairudin & Mahmud, 2021).

Salah satu upaya Polri dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yakni dengan dibentuknya Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, atau yang lebih dikenal dengan istilah bhabinkamtibnas. Adapun tugas pokok yang diemban oleh Bhabinkamtibnas menurut Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemolisian Masyarakat yaitu Bhabinkamtibnas memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan pembinaan masyarakat, deteksi dini, dan mediasi atau negosiasi agar terciptanya kondisi kondusif di Desa atau Kelurahan (Prasetyo,

CORRESPONDING AUTHOR. Email: legiaseki@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanaiemem.or.id>

2021:642).

Bhabinkamtibmas memiliki fungsi dan peran sangat strategis dalam mewujudkan kemitraan polisi dengan masyarakat, sehingga secara bersama-sama mampu mendeteksi gejala yang dapat menimbulkan problema pada masyarakat, dan mampu mendapatkan solusi untuk mengantisipasi problema tersebut, serta mampu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk menjalankan fungsi dan peran Bhabinkamtibmas secara optimal maka perlu adanya koordinasi yang baik antar anggota Bhabinkamtibmas dengan masyarakat. Ketika telah terbentuk koordinasi yang baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik pula, sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

Penilaian kinerja perlu dilakukan oleh setiap organisasi dalam upaya mengetahui capaian kinerja anggotanya, sehingga ketika ditemukan anggota dengan kinerja yang kurang baik maka dapat dengan mudah dilakukan evaluasi atau pembenahan terhadap kendala yang dihadapi anggota yang bersangkutan. Setiap organisasi memiliki standar penilaian kinerja masing-masing, begitu pula pada Institusi Kepolisian. Standar penilaian kinerja pada Institusi Kepolisian dikenal dengan nama Target Kerja Polisi. Standar penilaian kinerja ini telah diterapkan sejak tahun 2018, sesuai dengan Peraturan Kapolri mengenai Kinerja dan Tunjangan Jabatan tentang Penilaian Prestasi Kepolisian Republik Indonesia. Atas dasar pentingnya melakukan penilaian kinerja anggota demi terwujudnya capaian kerja secara optimal, maka dari hal tersebut Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang juga melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh anggota atau personil polisi yang penugasannya di wilayah kerjanya.

Diketahui jumlah personil polisi khususnya anggota Bhabinkamtibmas yang bertugas pada Polsek Siak Hulu saat ini berjumlah sebanyak 10 orang. Sedangkan anggota Bhabinkamtibmas Polsek Tambang berjumlah 16 orang. Untuk standar penilaian kinerja anggota yang ditetapkan oleh Polres Kampar, termasuk di dalamnya Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang menerapkan sistem standar penilaian kinerja berdasarkan 2 kategori yaitu: penilaian pada perilaku anggota dan penilaian pada realisasi rencana kerja. Dari hasil penilaian yang dilakukan terhadap kinerja anggota polisi wilayah kerja Kecamatan Siak Hulu dan Kecamatan Tambang, diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas yang dijalankan terdapat beberapa anggota yang belum memenuhi Target Kerja Polisi yang telah ditetapkan, terutama untuk anggota Bhabinkamtibmas. Adapun penyebab belum tercapainya target tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor lingkungan.

Diketahui bahwa hasil penilaian kinerja Bhabinkamtibmas Kecamatan Siak Hulu dan Polsek Tambang saat ini khususnya pada kategori penilaian terhadap perilaku anggota, rata-rata anggota memiliki persentase nilai pada kisaran 85-90%, artinya untuk penilaian terhadap perilaku anggota dalam pelaksanaan tugasnya memiliki nilai yang sangat baik. Akan tetapi jika dilihat dari penilaian terhadap kategori rencana kerja masih terdapat beberapa anggota yang memperoleh persentase yang terbilang rendah, artinya bahwa anggota-anggota dengan nilai yang rendah tersebut belum memenuhi standar pencapaian atau realisasi rencana kerja yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa ketika salah satu dari kategori penilaian kinerja yang telah ditetapkan belum memenuhi standar, maka Target Kerja Polisi khususnya anggota Bhabinkamtibmas belum sempurna secara keseluruhan.

Atas dasar hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sehingga mempengaruhi belum tercapainya Target Kerja Polisi secara keseluruhan khususnya pada anggota Bhabinkamtibmas Kecamatan Siak Hulu dan Kecamatan Tambang. Dari latar belakang masalah yang terjadi maka selanjutnya penulis melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang".

Dukungan teoritis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut

CORRESPONDING AUTHOR. Email: legiaseki@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanaiemn.or.id>

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - 1) Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.
- a. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaandiantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis and Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu: Kuantitas dari hasil. Kualitas dari hasil. Ketepatan waktu dari hasil. Kehadiran. Kemampuan bekerja sama.

Metode penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu di Polsek Siak Hulu, yang beralamat Jl. Pangkalan Baru, Kecamatan. Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Riau (28285). Lokasi penelitian kedua yaitu di Polsek Tambang berlokasi di jalan Balam Jaya, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau 28458. Sedangkan waktu penelitian ini dimulai pada bulan Mei-Agustus 2023.

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu: jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan menguji teori yang selama ini berlaku apakah benar atau salah. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan bukan menguji teori, tetapi menemukan konsep atau teori. (Sarmanu, 2017:33). Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang diisi. Adapaun dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang di isi oleh anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh dari jurnal ilmiah, internet dan data tertulis lainnya yang mendukung data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan objek penelitian. sampel merupakan gambaran kecil dari populasi yang ditetapkan berdasarkan kriteria dan dihitung dengan menggunakan formula/rumus yang sesuai.

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: legiaseki@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanaiemn.or.id>

Populasi

Menurut Charmariyah (2015) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu sebanyak 10 orang dan 16 orang dari Polsek Tambang, dengan total populasi sebanyak 26 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 26 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, atau dengan kata lain sampel diambil dari keseluruhan total jumlah popusasi.

Hasil

Sejarah Singkat Perusahaan

Polres Kampar adalah markas Kepolisian Resort di Kabupaten Kampar yang berdiri pada tahun 1970. Markas kepolisian ini terletak di jalan Prof. Mohd. Yamin S.H nomor 455 Kecamatan Bangkinang. Sebelumnya Polres Kampar tergabung dengan wilayah hukum Rokan Hulu dan Pelalawan. Seiring perkembangan zaman, perkembangan penduduk dan wilayah, Polres Kampar berdiri sendiri sebagai lembaga resmi yang disahkan pemerintah. Saat ini Polres Kampar menaungi 12 Kepolisian Sektor (Polsek) dalam 22 Kecamatan terdiri dari Polsek Kampar, Polsek XIII Koto Kampar, Polsek Siak Hulu, Polsek Kampar Kiri, Polsek Tapung, Polsek Tapung Hilir, Polsek Tambang, Polsek Tapung Hulu, Polsek Kampar Kiri Hilir, Polsek Bangkinang Kota, Polsek Bangkinang Barat dan Polsek Perhentian Raja.

Bhabinkamtibmas adalah Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. Pol. KEP/8/II/2009 tentang perubahan buku petunjuk lapangan Kapolri No. Pol. :BUJUKLAP/17/VII/1997 tentang sebutan Babinkamtibmas (Bintara Pembina Kamtibmas) menjadi Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembina Kamtibmas) dari Tingkat kepangkatan Brigadir sampai dengan Inspektur. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemolisian Masyarakat bahwa yang dimaksud dengan Bhabinkamtibmas adalah pengemban Polisi Masyarakat di desa/kelurahan.

Analisis Penelitian

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data yang akan dihitung berdasarkan data angket atau kuesioner yang disebar.

Untuk melakukan penyebaran kuesioner hal pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan responden. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang yang berjumlah 26 orang. Sampel atau responden dalam penelitian ini diklasifikasi berdasarkan: pangkat, usia, dan lama bekerja.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pangkat

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan pangkat pada penelitian ini yaitu:

Tabel 0.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Frekuensi	Persentase
1	Aiptu	2	7,69
2	Aipda	8	30,76
3	Bripka	13	50
4	Briptu	2	7,69
5	Brigadir	1	3,84
Jumlah		26	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 5.1 di atas, diketahui bahwa dari 26 responden anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, jumlah persentase responden dengan pangkat Aiptu sebanyak 7,69%, Aipda sebanyak 30,76%, Bripka sebanyak 50%, Briptu sebanyak 7,69% dan untuk pangkat

Brigadir sebanyak 3,84%.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu:

Tabel 0.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	11	42,30
2	30 s.d 39	8	30,76
3	40 s.d 49	6	23,07
4	>50	1	3,84
Jumlah		26	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa dari 26 responden anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, jumlah persentase responden dengan klasifikasi usia 20-29 sebanyak 42,30%, klasifikasi usia 30-39 sebanyak 30,76%, klasifikasi usia 40-49 sebanyak 23,07%, sedangkan untuk responden dengan klasifikasi usia 50 tahun atau di atas 50 tahun sebanyak 3,84%.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini yaitu:

Tabel 0.3. Klasifikasi Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	5	19,23
2	1-5 Tahun	11	42,30
3	6-10 Tahun	6	23,07
4	>10 Tahun	4	15,38
Jumlah		26	100

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan dari tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa dari 26 responden anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, jumlah persentase responden dengan klasifikasi lama bekerja <1 tahun sebanyak 19,23%, klasifikasi lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 42,30%, klasifikasi lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 23,07%, sedangkan untuk responden dengan klasifikasi lama bekerja >10 tahun sebanyak 15,38%.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang. Setelah dilakukan pengumpulan data, dan penelitian terhadap anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, diketahui bahwa faktor Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, hal ini sesuai dari hasil uji koefisien korelasi yang telah dilakukan. Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas tersebut, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yaitu sebesar 76,9%. Berdasarkan besarnya persentase tersebut, membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam peningkatan kualitas kinerja.

Sedangkan hasil prediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen (kinerja), bila nilai variabel independen (lingkungan kerja) dirubah-rubah atau dimanipulasi, yaitu 0.773 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.773. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Untuk hasil uji hipotesis dinyatakan bahwa berdasarkan tabel hasil uji persamaan regresi, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa "Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Anggota (Y)".

Kesimpulan

Bhabinkamtibmas memiliki fungsi dan peran sangat strategis dalam mewujudkan kemitraan polisi dengan masyarakat, sehingga secara bersama-sama mampu mendeteksi gejala yang dapat menimbulkan problema pada masyarakat, dan mampu mendapatkan solusi untuk mengantisipasi problema tersebut, serta mampu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk menjalankan fungsi dan peran Bhabinkamtibmas secara optimal maka perlu adanya koordinasi yang baik antar anggota Bhabinkamtibmas dengan masyarakat. Ketika telah terbentuk koordinasi yang baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik pula, sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang, terhadap anggota polisi wilayah tersebut, diketahui bahwa dalam pelaksanaan tugas yang dijalankan terdapat beberapa anggota yang belum memenuhi Target Kerja Polisi yang telah ditetapkan, terutama untuk anggota Bhabinkamtibmas. Adapun penyebab belum tercapainya target tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor lingkungan. Untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas, maka perlu dilakukan penelitian.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap responden anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polsek Siak Hulu dan Polsek Tambang.
2. Berdasarkan hasil analisa regresi linear sederhana yang dilakukan, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,769 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat atau dependen (Kinerja Anggota Bhabinkamtibmas) adalah sebesar 76,9%, dan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan penelitian saat ini.
3. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diketahui nilai constant (a) sebesar 5.204, sedangkan nilai Lingkungan Kerja (X) sebesar 0.773. Nilai konstanta sebesar 5.204, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Lingkungan Kerja (X) adalah sebesar 5.204. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0.773 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.773. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.
4. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa "Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Anggota (Y)".

Saran

1. Saran Bagi Objek Penelitian
Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota, oleh karena itu untuk mendapatkan hasil kinerja anggota yang baik, maka harus diperhatikan juga kondisi lingkungan kerja.
Karena pada dasarnya lingkungan kerja yang memusatkan bagi anggota dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja anggota. Lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dengan indikator pertanyaan yang lebih kompleks, serta menggunakan variabel-variabel lain yang kemungkinan besar juga mempengaruhi kinerja.

Referensi

- Agung Prihantoro. 2019. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Chamariyah. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan

- Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, Jurnal NeO-Bis, 9(1), 20-38.
- Cynthia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industri. AGORA Journal Vol 3 No.2.
- Dedi Prasetyo. 2021. Aksara Presisi Membangun Polri (Kolaborasi Pemikiran Teknokrat Kepolisian). Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Fayol, Hendry. 2010. Manajemen Public Relation. Jakarta: PT. Elex Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Ike Kusyadah Rahmawati. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: AndiOffset.
- Kasmir. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Mardiana. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Telaah Bisnis Volume 5, No 2.
- Moh Saiful Bahri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV. Jakad Publishing.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Sinar Abdi.
- Ni Wayan Dian Irmayani. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Riant Nugroho, Firre An Suprpto. 2020. Keamanan Desa (Bagian 2: Kelembagaan Sistem Keamanan). Jakarta: PT. ELex Media Komputindo.
- Richard. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sarmanu. 2017. Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sarwono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Satrohadiwiryo, Syuhada. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Book.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Stoner, James. 2012. Manajemen. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sophia dan Etta Mamang Sangaji. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: AndiOffset.
- Terry, George. 2010. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hairudin, & Mahmud, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Journal of Education and Learning, 2(3), 45–52. <https://doi.org/10.55748/bjel.v2i3.279>.
- Yolanda, L. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BANGUNAN JAYA PEKANBARU. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 4(3), 262–270. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31465>.