

PENGARUH LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SUNGAI PENUH

**TRI WAHYU PAHLEPI, S.AP¹),
ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P², BENI SETIAWAN, S.Sos., M.A.P³)**

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

email:

triwahyupahlepi@gmail.com¹
adenurmajayaputra@gmail.com²
benisetiawan@gmail.com³

ABSTRACT

This Research aim to do study about with Environmental Influence To Performance Member Set Of Police of District Public Service Sub-Province of Sungai Penuh City. Method Research weared by is quantitative descriptive method. Responder In this Research come from Member Set Of Police of District Public Service Sub-Province of Sungai Penuh City. As For Member Set Of Police of District public service Sub-Province of Sungai Penuh City is 40 people. Research instrument is researcher alone and data collecting through kuisisioner, field observation and interview. Technique analyse data in this research use Scale analyzer of likers and use Correlation of Product Moment Environmental which include cover consist of Clunk indicator, Security, Room move and Hygiene. Performance of Quality, Quantity, Timeliness and of Cost Effective. environmental influence to member performance Set Of Police of District public service Sub-Province of Sungai Penuh City, in general can be told environmental influence to member performance Set Of Police of Pamong District public service Sub-Province of Sungai Penuh City have low influence, Performance Member Set Of Police of Pamong District public service Sub-Province of Sungai Penuh City have influence with Environment of sedangkan 94,24 % having other influence which is writer do not discuss in this writing. As for writer suggestion Able to give Pursuant to result of assessment in field concerning Environmental Influence To Performance Member Set Of Police of District public service Sub-Province of Sungai Penuh City, following some suggestion which in expecting can become alternative in assisting to solve problem is to Head Set Of Police District public service Sub-Province of Sungai Penuh City better pay attention member performance storey, level Set Of Police District public service Sub-Province of Sungai Penuh City which in this time lower.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang dengan Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kuantitatif. Responden Dalam Penelitian ini berasal dari Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh. Adapun Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh adalah 40 orang. Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dan pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara dan observasi lapangan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Skala likers dan menggunakan Korelasi Product Moment Lingkungan yang mencakup terdiri dari indikator Suara bising, Keamanan, Ruang gerak dan Kebersihan. Kinerja Quality, Quantity, Timeliness dan Cost Effective. pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, secara umum dapat dikatakan pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai pengaruh yang rendah, Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai

pengaruh dengan Lingkungan sedangkan 94,24 % mempunyai pengaruh lain yang tidak penulis bahas dalam penulisan ini. Adapun saran yang dapat Penulis berikan Berdasarkan hasil penilaian di lapangan mengenai Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, berikut beberapa saran yang di harapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah adalah kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh sebaiknya memperhatikan tingkat kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang saat ini rendah.

Kata kunci : Lingkungan , Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam instansi Pemerintahan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Interaksi Pegawai dengan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, pegawai mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, pegawai dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan Pegawai sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor Pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai memerlukan Lingkungan Kerja yang baik untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya Pegawai dalam organisasi, maka Pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan Lingkungan Kerja yang lebih Baik, Pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak baik Pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan Pegawai bisa stres. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan.

Pertama, Pegawai di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin

Kedua, para Pegawai seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Lingkungan kerja tempat Pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai tapi semua lingkungan kerja yang di uraikan diatas tidak di temukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

Salah satu fungsi hakiki lainnya dari pemerintah daerah adalah memelihara ketentraman dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Disebut hakiki karena semua lapisan masyarakat membutuhkan ketentraman dan ketertiban umum. Urusan ini meskipun selalu disebut dalam satu kalimat, tetapi masing-masing mengandung makna yang berbeda.

Keamanan dan ketertiban masyarakat dan Linmas merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang perlu dipenuhi. Keamanan dan ketertiban adalah satu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah dan masyarakat dapat melakukan aktifitas sehari-hari. Masyarakat itu sesungguhnya manusia baik sebagai perorangan atau kelompok-kelompok manusia yang telah berhimpun untuk pelbagai keperluan atau tujuan. Untuk memenuhi pelbagai keperluan atau tujuan manusia didalam hubungan masyarakat atau pergaulan perlu berinteraksi antar manusia dan kelompok yang saling membutuhkan dan tergantung satu sama lain. Agar hubungan ini bisa berjalan dengan baik dibutuhkan aturan-aturan atau kaidah-kaidah untuk melindungi kepentingannya, menghormati kepentingannya dan hak orang lain serta memberikan rasa aman, tertib dan tentram dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Apabila ketertiban dan keamanan dapat terwujud dengan baik sesuai harapan, masyarakat dapat beraktifitas dengan baik dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari demi meningkatkan kesejahteraannya.

Kaidah-kaidah atau aturan-aturan yang menjadi rambu-rambu dalam kehidupan bermasyarakat perlu di kawali oleh alat negara atau aparat negara yang ditugaskan menurut undang-undang dan atau peraturan dibawahnya seperti Peraturan Daerah. Aparat berfungsi mengawal aturan-aturan pada umumnya dan pada khususnya dalam menjaga ketentraman dan ketertiban serta memberikan perlindungan dalam kehidupan masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja serta Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2010 tentang organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan WaliKota Sungai Penuh Nomor 29 tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh. maka dapat disimpulkan tugas Satuan Polisi Pamong Praja adalah :

1. Memelihara ketentraman dan ketertiban umum, menegakan Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah serta memberikan perlindungan kepada masyarakat.
2. Mewujudkan sikap kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah lainnya dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan Otonomi Daerah.
3. Melakukan pengawasan dan pengamanan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah serta melakukan penindakan kepada masyarakat dan badan hukum lainnya yang melanggar Peraturan Daerah.
4. Membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban dan berupaya sebagai mediator dalam penanganan berbagai masalah baik perorangan, kelompok agar masyarakat dapat hidup tentram dan sejahtera.

Untuk melaksanakan tugasnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum dan Linmas di daerah.
2. Perumusan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
3. Pembinaan dan pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Perundang-undangan.
4. Menyusun program dan pelaksanaan Linmas ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.
5. Koordinasi pelaksanaan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Peraturan Perundang-undangan lainnya dan aparat Kepolisian Negara, Penyidik PNS dan atau aturan lainnya.

Di dalam melakukan pekerjaannya, setiap anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu

aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang Pemerintahan. nampaknya masih terdapat banyak kendala yang Dalam kaitannya dengan Lingkungan Kerja Pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang mana jumlah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh pada saat ini berjumlah lebih dari 300 orang sedangkan lingkungan kantor yang kecil dan sempit sehingga apabila seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh hadir semua ke Kantor maka kantor akan terasa sempit sehingga kegiatan yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh terganggu dan tidak nyaman dan mengakibatkan menurunnya kinerja dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh .

kinerja para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh sedikit menurun akhir-akhir dimana banyak keluhan dari para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh itu sendiri atas kinerja mereka yang akhir-akhir ini terlihat kurang baik, dan ada kemungkinan disebabkan oleh faktor dari lingkungan kerja yang mereka alami mungkin menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja para anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh dalam bekerja.

Sebagai manusia biasa, anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi Kantor yaitu memberi Pelayanan Publik bagi masyarakat sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari kantor.

Penulis menduga faktor lingkungan mempengaruhi Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang cenderung menurun belakangan ini. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam suatu bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh** ”.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, Penulis membuat Rumusan masalah sebagai Berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh ?
2. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh
2. Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat baik secara Akademis maupun Praktis, yaitu :

1.4.1. Manfaat Akademis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Lingkungan Terhadap Kinerja
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada penulisan skripsi dan bahan informasi dalam memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan Terhadap Kinerja

1. 4.2. Manfaat Praktis

- a. Agar Penelitian ini dapat menjadi acuan Pimpinan untuk mengatasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembandingan dalam meningkatkan Kinerja

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5. Ruang Gerak

suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan Yaitu:

1. Pengawasan yang di lakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistim pengawasan yang ketat
2. Suasana Kerja yang dapat meberi dorongan dan semangat kerja yang tinggi
3. Sistim Pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lainnya) yang menarik
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informan, penuh kekeluargaan
6. Para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan

dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2. Pengertian kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Gibson, *et al.*, (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku Negara, 2006). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Hasibuan, (2007 : 127) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad, (2000 : 231) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dharma, (2001 : 98) menyatakan sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

Bernardin, (2000 : 68) menyatakan kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora, (2004 : 109) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Rivai, (2008: 129) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

1.5.3. Pengukuran kinerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan dalam pengukuran kinerjanya yaitu pelaku (*input*), perilaku (*proses*) dan hasil kerja (*output*) (Mahmudi, 2005).

1) Kinerja berbasis pelaku

Lebih menekankan pada pegawai pelaksana kinerja, Penilaian kinerja difokuskan pada pelaku dengan atribut-atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja.

2) Kinerja berbasis perilaku

Tidak semata-mata berfokus pada faktor pegawai, namun berkonsentrasi pada perilaku yang dilakukan seseorang dalam melakukan kerja.

3) Kinerja berbasis hasil kerja

Kinerja berbasis hasil kerja difokuskan pada pengukuran hasil. Selain memfokuskan pada hasil juga harus tetap memperhatikan faktor perilaku dan kualitas personal.

Berkaitan dengan pengukuran tersebut, Swanto (2006 : 176) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar, sebagai berikut.

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 4) Pendapat atau pernyataan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi kerja

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dimulai. Russel (2000 : 176) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeliness*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Cost Effective*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5) *Need for Supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Import*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kriteria karyawan telah sesuai dengan sasaran yang telah diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Dalam perusahaan jasa, pengukuran kinerja yang digunakan disesuaikan dengan situasi dan kondisi kerja. Menurut Swanto (1999 : 45) terdapat 7 poin penilaian perilaku kinerja, dimana ke 7 pengukuran kinerja tersebut yang dijadikan dasar oleh perusahaan sebagai alat ukur kinerja adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja ini dalam bentuk satuan rupiah. Walaupun demikian dari ke 7 poin penilaian kerja tersebut saling berkaitan dan pada dasarnya dapat dinilai atau diukur pada setiap poin tersebut. Namun pada dasarnya ke 7 poin tersebut dapat dicerminkan oleh satu poin yaitu kuantitas kerja yang merupakan hasil akhir dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

1.5.4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Gorda (2006) adalah :

- 1) Penilaian kinerja menyediakan berbagai informasi untuk keperluan pengambilan keputusan tentang promosi, mutasi, demosi, pelatihan dan penetapan kebijaksanaan kompensasi

- 2) Penilaian kinerja merupakan media antara pimpinan dan bawahan untuk bersama-sama mengevaluasi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisme yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama itu.
Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut :
 - a. Penilaian dipergunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer atau pemberhentian
 - b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
 - c. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan
 - d. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap karyawan tentang bagaimana organisasi/perusahaan memandang kinerja mereka

Penilaian kinerja harus dilakukan secara sistematis dan konsisten ke arah obyektifitas yang tinggi. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menentukan penghargaan. Penilaian kinerja adalah mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Penilaian yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur dan selanjutnya memberi *feedback* kepada pegawai/ karyawan.

1.5.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simamora (1995) dalam mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari; persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Mahmudi (2005) menyatakan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor yang dipersonal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
4. Faktor system, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

1.5.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Anggreni dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan brem bali firma udiyana di sanur Denpasar, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mahendradatta Jln. Ken Arok No. 12 Denpasar .

1.6. Kerangka Pemikiran

Selanjutnya dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) yang di beri tanda X (Lingkungan)

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan kerja Non Fisik dan indikatornya sebagai berikut:

- 1) Suara bising
- 2) Keamanan
- 3) Ruang gerak
- 4) Kebersihan

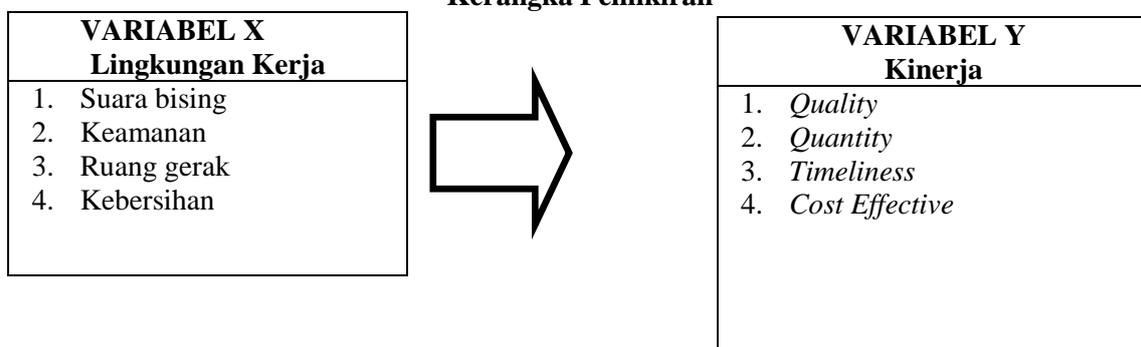
2. Variabel Terikat (Dependent variabel) yang di beri tanda Y (Kinerja Pegawai)
Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Russel (2000 : 176) indikatornya sebagai berikut:

- 1) *Quality*
- 2) *Quantity*
- 3) *Timeliness*
- 4) *Cost Effective*

Kerangka Pemikiran dari Penelitian ini dapat di gambarkan dalam bagan skematis sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sedarmayanti, (2001)

Sumber: Russel (2000).

1.7. Hipotesis

S. Nasution (1996:38) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah tiap pernyataan tentang sesuatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris”. Menurut Sugiono (1994:39) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis adalah bila Lingkungan tidak baik, akan dapat mempengaruhi Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

Adapun hipotesis penelitian yaitu :

$H_0 : r = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

$H_a : r \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Analisa kuantitatif dalam penelitian ini di perlukan guna memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang di sebar kepada responden.

1.8.2. Populasi dan Sampel

1.8.2.1. Populasi

Populasi adalah semua unit analisis yang akan diteliti baik lembaga maupun perorangan dalam wujud manusia sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (2003:90) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut pendapat diatas Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang PNS yaitu sebanyak 40 orang. Waktu yang di perlukan dalam menyebarkan angket penelitian ini adalah selama 14 hari.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Populasi Penelitian

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	Kasat	1 orang
2.	Kasubbag TU	1 orang
3.	Kasi Seksi Oprasional dan Pengendalian	1 orang
4.	Kasi Seksi Pembinaan dan Penyuluhan	1 orang
5.	Kasi Seksi Penyidikan dan Pemeriksaan	1 orang
6.	Staf Pelaksana	35 orang
JUMLAH		40 orang

Sumber : Kantor Sat Pol PP Kota Sungai Penuh 2020

1.8.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:91) pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang ada. Sedangkan sampel menurut Hadi (Sugiono, 2006:92) sampel adalah sebagian individu yang di selidiki dari keseluruhan individu penelitian. Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel, hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (1996 : 107) mengatakan bahwa apabila banyaknya sampel kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut pendapat tersebut diatas, karena populasinya berjumlah 40 orang penulis memutuskan untuk mengambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Disebut juga sampel jenuh atau total sampling

1.8.3. Responden

Responden Dalam Penelitian ini berasal dari anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berjumlah 40 orang

1.8.4. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan maupun membenarkan sesuatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nasir, 2001).

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain (Umar, 2003). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Suara bising, Keamanan, Kebersihan dan Pengawasan

2. Variabel terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent (Umar, 2003). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Quality, Quantity, Timeliness dan Cost Effective*

Dari penyebaran angket, hasil terlebih dahulu diberi skor dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Ridwan (2002:12), mengatakan “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomena sosial”. Penggunaan Sklala Likert dalam penelitian ini dengan tingkatan “Sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju”. Dengan klasifikasi sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : di beri skor = 5
- b. Setuju (S) : di beri skor = 4
- c. Ragu-ragu (RR) : di beri skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS) : di beri skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : di beri skor = 1

1.8.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data yang di gunakan

1.8.5.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan Adalah pengumpulan data dengan cara penelitian langsung ke lokasi / objek penelitian, meliputi Angket / quisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara instrument penyebaran angket atau quisioner

1.8.5.2. Alat Pengumpulan Data

Menurut Poerwandari (1998) penulis sangat berperan dalam seluruh proses penelitian, mulai dari memilih topik, mendeteksi topik tersebut, mengumpulkan data, hingga analisis, menginterpretasikan dan menyimpulkan hasil penelitian.

Dalam mengumpulkan data-data penulis membutuhkan alat yang di gunakan seperti Angket/quisioner, Kertas, Pena dan pensil

1.8.6. Unit Analisis

Menurut Hamidi (2004) Unit analisis adalah satuan yang di teliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktifitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian, karena populasi berjumlah 40 orang termasuk Kepala itu Sendiri itu sendiri maka akan dijadikan unit analisis dalam penelitian.

1.8.7. Interpretasi Data

1. Korelasi Product Moment (PPM)

Dengan menggunakan Korelasi Product Moment mengacu pada Riduwan (1997:123) adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xY) - (\sum x) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots \dots \dots (1)$$

r = Koefisien Korelasi Product Moment

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terkait

N = Jumlah Responden

Untuk menginterpretasikan tingkat pengaruh antara variabel bebas yaitu pengaruh lingkungan dengan variabel terikat yaitu kinerja, penulis berpedoman pada pendapat Riduwan (2004:218).

Tabel 1.2.
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2004:218)

2. Koefisien Determinan

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya Pengaruh yang terdapat antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan rumus koefisien determinasi (KP) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (3)$$

r = Koefisien Korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) dimana untuk parameter r sama dengan p.

KD = Koefisien determinasi

3. Uji Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan, maka dilakukan uji t dengan rumus yang mengacu pada Riduwan (2004:180) sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots (3)$$

t_h = t Hitung

r = Koefisien Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel dimana sampel sama dengan populasi

4. Uji t

Alat yang di gunakan yang di gunakan dalam pembuktian uji t. Hitung dengan kriteria sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa nol di tolak dan hipotesa alternative di terima artinya ada pengaruh antara lingkungan terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa nol di di terima dan hipotesa alternative di ditolak artinya tidak ada pengaruh lingkungan terhadap Kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

Sedangkan untuk mencari t tabel dapat dicari dengan rumus :

$$t_{tab} = (0,5 - \alpha/2) \dots\dots\dots(3)$$

$$t_{tab} = T_{table}$$

t_{tab} = Kesalahan nyata dalam hal ini ditentukan 5 %

Dari hasil analisis tersebut, apabila dikemukakan hasil t hitung lebih besar dari tabel berarti adanya Pengaruh Lingkungan (variable X) dengan Kinerja (variabel Y).

1.8.8. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil tempat Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, karena Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh penulis rasa perlu untuk di teliti melihat dari keluhan dari pada anggota Sat Pol PP tentang lingkungan kerjanya yang mengakibatkan turunnya Kinerja anggota Sat Pol PP di kantor tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

II. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

2.1. Sejarah Berdirinya Polisi Pamong Praja

Pembentukan Polisi Pmong Praja tidak terlepas dari tuntutan situasi dan kondisi pada permulaan berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945, Polisi Pamong Praja tidak dibentuk secara serentak, akan tetapi dibentuk secara bertahap.

- a. Pembentukan Polisi Pamong Praja didaerah istimewa Yogyakarta merupakan pembentukan yang pertama berdasarkan perintah nomor 1/1948 tanggal 30 Oktober 1948 dari jawatan Praja Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nama “Detasemen Polisi Penjaga Keamanan Kapanewon” kemudian berdasarkan Perintah nomor 2/1948 tanggal 10 Nopember 1948 disebut dengan “Detasemen Polisi Pamong Praja” dengan susunan formasi adalah :
 1. 1 (satu) Pimpinan disebut Mantri Polisi (Manpol).
 2. 5 (lima) Agen Polisi.
 3. 19 (sembilan belas) Pembantu Agen Polisi.
- b. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : UU.32/2/21 tanggal 03 Maret 1950 yang berlaku sejak tanggal 01 Januari 1950 dibentuk “Kesatuan Polisi Pamong Praja” untuk tiap-tiap Kapanewon di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan susunan/formasi adalah :
 1. 1 (satu) Manpol Muda (III/b PGB-1948).Pembantu Keamanan.
 2. 5 (lima) Calon Agen Pol PP (II/b PGB-1948).
 3. 19 (sembilan belas)
- c. Pembentukan Polisi Pamong Praja di Jawa dan Madura berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Menteri Nomor UP.32/2/21 tanggal 03 Maret 1950 dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja untuk Daerah Jawa dan Madura dengan susunan/formasinya adalah :
 1. Manpol Muda (III/b PGB-1948).
 2. Calon Agen Pol PP (II/b PGB-1948).
 3. Pembantu Keamanan.
- d. Pembentukan Polisi Pamong Praja didaerah-daerah di luar Jawa dan Madura selama 10 (sepuluh) tahun (1950-1960) Polisi Pamong Praja hanya di Kapanewon, Kecamatan di Jawa dan Madura belum ada. Baru pada tahun 1960 dimulai pembentukan Polisi Pamong Praja di daerah-daerah di luar Jawa dan Madura, yakni dengan peraturan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah

Nomor 7 tahun 1960 tanggal 30 November 1960 dengan susunan/formasi pada tiap-tiap Kecamatan sebanyak-banyaknya :

1. Perakit Praja dengan tugas Manpol Muda.
2. Calon Agen Pamong Praja.

Adapun yang dimaksud dengan Polisi Pamong Praja menurut Departemen Dalam Negeri (1996:4) adalah sebagai berikut “Polisi Pamong Praja adalah Perangkat Daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan khususnya dalam melaksanakan wewenang tugas dan kewajiban dibidang pemerintahan umum”.

Dengan demikian kinerja Polisi Pamong Praja akan meningkat bila dapat memanfaatkan dan mempergunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 tahun 1998 tentang Polisi Pamong Praja dan sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah tersebut perlu dibentuk dan penunjukan tenaga harian lepas Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh tahun 2002.
- b. Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor 57 tahun 2002 tentang pembentukan dan penunjukan tenaga harian lepas Polisi Pamong Praja tahun 2003.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Sebagai aparatur pemerintah daerah yang melaksanakan tugas kepala daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tenang, tertib dan teratur.

- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2005 tentang Pedoman Prosedur Tetap Operasional Satuan Polisi Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah, prosedur tetap operasional Satuan Polisi Pamong Praja dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

- e. Peraturan Daerah Kota Sungai Penuh Nomor 2 tahun 2004 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Sungai Penuh perlu Penetapan Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.
- f. Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor 298 tahun 2004 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

2.2. Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

2.2.1. Visi

Tercapainya masyarakat yang tertib dan tenang melalui penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah dan Perundang-undangan

2.2.2. Misi

1. Mensosialisasikan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Perundang-undangan secara Profesional
2. Membina Masyarakat yang tertib Melalui Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dan Perundang-undangan
3. Melaksanakan Penertiban terhadap pelanggaran secara profesional
4. Mewujudkan Kewibawaan Pemerintah Daerah melalui penegakan Peraturan Daerah dan Profesionalisme aparatur Satuan Polisi Pamong Praja

2.3 Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

2.3.1. Tugas Pokok

Tugas Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah sebagaimana Surat Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor 298 Tahun 2004 tentang Penetapan Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, dalam menegakkan dan menertibkan pelanggaran terhadap Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah yang dilakukan oleh Masyarakat, selain itu

berkewajiban mewujudkan, menjaga dan memelihara ketentraman dan ketertiban akan tercipta suasana yang diinginkan, sehingga aktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan aktivitas kegiatan masyarakat akan lancar.

Melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang Polisi Pamong Praja.

2.3.2. Fungsi

- a. Menyusun rencana pelaksanaan dibidang ketentraman dan ketertiban serta penegakan Peraturan Daerah Perundang-undangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Penyelenggaraan pembinaan umum meliputi pengembangan kapasitas personil Polisi Pamong Praja, ketentraman dan ketertiban serta penyuluhan.
- c. Penyelenggaraan pembinaan dan penyuluhan meliputi pengamanan penertiban serta pengawasan dan kesamaptaan.
- d. Pengolahan dan menganalisa data serta informasi dalam rangka penegakan Peraturan Daerah dan Perundang-undangan lainnya.
- e. Pengawasan dan penertiban terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah dan Perundang-undangan.
- f. Pengkoordinasian dengan lembaga terkait dalam pembinaan ketentraman dan ketertiban.
- g. Penyusunan laporan pelaksanaan tugas.
- h. Melaksanakan pengamanan Kantor Kepala Daerah, Rumah Dinas Kepala Daerah, Rumah Wakil Kepala Daerah dan Rumah Dinas Sekretaris Daerah serta Pejabat Daerah lainnya sesuai kebutuhan.
- i. Perencanaan pembinaan dan pengadaan perlengkapan personil.
- j. Perencanaan dan pengorganisasian tugas ketentraman dan ketertiban serta penyidikan.
- k. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.

2.4. Wewenang, Hak, Dan Kewajiban Polisi Pamong Praja

Polisi Pamong Praja berwenang:

- a. melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau adan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah;
- b. menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- c. fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;
- d. melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah; dan
- e. melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

Polisi Pamong Praja Berhak

- (1) Polisi Pamong Praja mempunyai hak sarana dan prasarana serta fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (2) Polisi Pamong Praja dapat diberikan tunjangan khusus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, Polisi Pamong Praja wajib:

- a. menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat;
- b. menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja;
- c. membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;
- d. melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana; dan
- e. menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan kepala daerah

2.5. Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berdasarkan Keputusan Wali Kota Sungai Penuh Nomor 298 tahun 2004 tanggal 29 Juli 2004 terdiri dari Kepala Kantor, Sub Bagian Tata Usaha, 3 Seksi dan Kelompok Jabatan Fungsional.

2.6. Keadaan Pegawai

Dalam upaya kelancaran pelaksanaan tugas pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh dengan personil sebagai berikut :

2.6.1. Menurut Jenis Kepegawaian

Untuk data jumlah anggota Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh menurut jenis kepegawaian dapat kita lihat pada table 2.1. dibawah ini.

Tabel 2.1
Jumlah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berdasarkan jenis kepegawaian

No	Jenis Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
1	Pegawai negeri sipil (pns)	40 orang	11,76
2	Tenaga Honorer	300 orang	88,23
Jumlah		340 orang	100

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh 2020

Berdasarkan tabel 2.1 diatas diketahui bahwa keadaan pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh Tahun 2012 menurut jenis kepegawaian sebanyak 40 orang atau 11, 76% Pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan sebanyak 300 orang atau 88, 23 % adalah Tenaga Honorer.

2.6.2. Menurut Jenis Pendidikan

Seterusnya data pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh menurut jenis pendidikan, dapat kita lihat pada tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2
jumlah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berdasarkan jenis pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0 orang	
2	SLTP	0 orang	
3	SLTA	20 orang	50,00
4	D.III	2 orang	5,00
5	S.I	16 orang	40,00
6	S.II	2 orang	5,00
Jumlah		40 orang	100

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh 2020

Berdasarkan tabel 2.2. diatas diketahui bahwa keadaan pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh menurut tingkat pendidikan formal lebih banyak didominasi oleh lulusan SLTA sebanyak 20 orang atau 50,00%, berpendidikan D.III sebanyak 2 orang atau 5,00%, S.I sebanyak 16 orang atau 40,00% dan S2 sebanyak 2 orang atau 5,00%

2.6.3. Menurut Jenis Kelamin

Keadaan Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh dilihat dari jenis kelamin, dapat digambarkan dalam tabel 2.3. dibawah ini :

Tabel 2.3
jumlah pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	37 orang	92,5
2	Perempuan	3 orang	7,5
Jumlah		40 orang	100

Sumber : Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh 2020

Berdasarkan tabel 2.3 diatas diketahui bahwa keadaan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh menurut jenis kelamin lebih banyak didominasi oleh laki-laki sebanyak 37 orang atau 92, 5 % dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 7,5

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Operasional Variabel

Untuk tidak terjadinya kesimpangsiuran tentang pengertian kedua variabel yaitu Variabel Bebas (X) dan Variabel terikat (Y), maka perlu diberi defenisi variabel, sehingga memudahkan dalam menetapkan indikator, instrument data, defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.1.1. Lingkungan (variabel X)

Lingkungan dapat dilihat dari :

8. Suara bising
Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.
9. Keamanan
Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja.
10. Ruang Gerak
Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
11. Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.

3.1.2. Kinerja (variabel Y)

Kinerja dapat dilihat dari :

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*
Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost Effective*
Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

3.2. Hasil Penelitian

3.2.1. Deskripsi Data

A. Frekuensi jawaban responden

Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Setelah penulis melakukan penelitian dilapangan mengenai Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, diperoleh hasil jawaban responden terhadap variabel X dan Variabel Y. dalam Skripsi ini penulis menyajikan beberapa tabel yang merupakan pendukung dalam melakukan analisis.

Tabel 3.1.
Frekwensi Hasil Jawaban Variabel X
n = 40

NO	Penilaian		Frekuensi	Persentase
	Skala	Angka		
1	SS	5	137	28,54

2	S	4	118	24,58
3	KS	3	153	31,87
4	TS	2	71	14,79
5	STS	1	1	0,20
JUMLAH			480	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari 12 (dua belas) pertanyaan variabel X diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X dengan 40 responden, yang menjawab Sangat Setuju dengan frekwensi 137 (28,54 %), Setuju dengan frekwensi 118 (24, 58%), Kurang Setuju dengan frekwensi 153 (31,87 %) Tidak Setuju dengan frekwensi 71 (14,78 %) sedangkan yang Sangat Tidak Setuju dengan frekwensi 1 (0,20%).

Tabel 3.1.
Frekwensi Hasil Jawaban Variabel Y
n = 40

NO	Penilaian		Frekuensi	Persentase
	Skala	Angka		
1	SS	5	110	22,91
2	S	4	137	28,54
3	KS	3	159	33,12
4	TS	2	71	14,79
5	STS	1	3	0,62
JUMLAH			480	100%

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2020

Dari 12 (dua belas) pertanyaan variabel Y , dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Y dengan 40 responden, yang menjawab Sangat Setuju dengan frekwensi 110 (22, 91 %), Setuju dengan frekwensi 137 (28,54 %), Kurang Setuju dengan frekwensi 159 (33, 12 %) Tidak Setuju dengan frekwensi 71 (14,79 %). sedangkan yang Tidak Setuju dengan frekwensi 3 (0, 62 %).

B. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

Untuk Menganalisis pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, Maka Penulis Menggunakan rumus Statistik Sebagai Berikut:

1. Korelasi Pearson Product Moment (PPM)

Berdasarkan data hasil penelitian yang di gambarkan pada tabel lampiran, dengan menggunakan rumus person product moment (PPM) maka koefisien korelasi (rxy) antara variabel (X) dengan variabel (Y) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{40 (75553) - (1761)(1712)}{\sqrt{\{40 \cdot (78235) - (74032)^2\} \{40 \cdot (74032) - (1712)^2\}}}$$

$$r = \frac{3022120 - 3014832}{\sqrt{(3129400 - 3101121) (2961280 - 2930944)}}$$

$$r = \frac{7288}{\sqrt{(28279) (30336)}}$$

$$r = \frac{7288}{\sqrt{85787173}}$$

$$r = \frac{7288}{29289,447}$$

$$r = \mathbf{0,24}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,24 berdasarkan dengan tabel interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r maka dapat dikatakan pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai pengaruh yang rendah

2. Koefisien Determinasi :

Untuk menentukan besarnya koefisien diterminan variabel X terhadap Variabel Y adalah :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Diketahui harga $r_{xy} = 0,24$

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,24^2 \times 100\%$$

$$= 0,0576 \times 100\%$$

$$= \mathbf{5,76\%}$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh sebesar 5,76 % berarti 5,76 % Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai pengaruh dengan Lingkungan sedangkan 94,24 % mempunyai pengaruh lain yang tidak penulis bahas dalam penulisan ini.

3. Uji Signifikansi t.

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,24 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,24)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,24 \sqrt{38}}{\sqrt{1-(0,24)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,24 (6,1644)}{\sqrt{1-0,0576}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{1,479456}{\sqrt{0,9424}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{1,479456}{0,970772}$$

$$t_{\text{hitung}} = 1,52$$

Kaidah Pengujian :

Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka signifikan.

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka tidak signifikan.

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,52 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db $= n-2 = 40 - 2 = 38$ adalah 2,042 sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ yaitu $1,52 < 2,042$, dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.

IV. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat di tarik kesimpulan pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

1. Hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,24 berdasarkan dengan tabel interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r maka dapat dikatakan pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai pengaruh yang rendah
2. Dari hasil perhitungan dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh sebesar 5,76 % berarti 5,76 % Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh mempunyai pengaruh dengan Lingkungan sedangkan 94,24 % mempunyai pengaruh lain yang tidak penulis bahas dalam penulisan ini.
3. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh maka di peroleh hasil Dari Analisis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar 1,52 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db $= n-2 = 40 - 2 = 38$ adalah 2,042 sehingga $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ yaitu $1,52 < 2,042$, dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penilaian di lapangan mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, berikut beberapa saran yang di harapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun menyempurnakan lingkungan kerja di masa yang akan mendatang, adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya mengoptimalkan upaya penanggulangan pengaruh lingkungan agar tingkat Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang dialami pada saat ini masih rendah dapat dimaksimalkan kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh dengan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik
2. Kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh untuk meninjau ulang dan memerhatikan harapan anggota yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

3. Kepada pemerintah daerah untuk dapat membenah ulang lingkungan kerja atau keadaan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang masih sempit yang tidak bisa lagi menampung anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yang banyak yaitu dengan membangun ulang dan menata lagi Keadaan Kantor sesuai dengan kebutuhan tugas pokok dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terimakasih yang sebesar- besarnya saya ucapkan kepada dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA- NUSA) Sungai Penuh, Terutama Ketua STIA Nusantara Sakti. Selanjutnya Kepada orang tua dan keluarga serta teman- teman yang selalu memotivasi. Semoga bantuan saudara – saudara sekalian bernilai kebaikan disisi Allah SWT. Amin

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2000. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Alex S. Nitisemito, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- As'ad, 2000. *Cooperative Management and Auditing Project*, Cetakan Pertama, Penerbit Dirjen Koperasi.
- Bernardin, 2000. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Dharma, 2001. *Produktivitas Mutu Terpadu – Total Quality Control*, Edisi Ketiga, Denpasar : Penerbit FE-UNUD.
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard, 1993. *Developing a Model Individual Performance for Human Resource anagement*. Prentice Hall.
- Gibson, et al. 1996, *Hand Out Untuk Mengelola SDM*. Cetakan pertama. Yayasan : Seyma Media.
- Gorda, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Komarudin, 2002. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja serta Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Wijaya Tribwana Internasional*, Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja
- Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2010 tentang organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Kota Sungai Penuh Nomor 29 tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh
- Rivai, 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Russel, 2000. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial di Lingkungan UPTD Sosial Provinsi Jawa Timur*, Tesis Program studi Magister Manajemen Program Pasca sarjana Universitas Airlangga.
- Sarwoto, 1991. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan : Transformasi Nilai Ideal Menjadi Faktual dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Pidato Pengukuhan Guru Besar Tetap Dalam Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sedarmayanti, 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Scott & Pandey, 2005. *Developing a Model Individual Performance for Human Resource Managemen*. Prentice Hall.

- Simamora Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.*
- Sofyandi, 2008.*
- S. Nasution, 1996. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Baru, 8. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.*
- Sugiono, 2003. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.*
- Swanto, 2006. Asas-Asas Manajemen, Edisi Kedelapan, Bandung : Penerbit Alumni.*