

The Influence Of Work Environment, Individual Characteristics, Discipline And Leadership Style On The Performance Of Subbidprovos Bispropam Polda Kepri

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Subbidprovos Bispropam Polda Kepri

Rona Tanjung ¹⁾; Mira Yona ²⁾; Jeffi Mutiara ³⁾; Elaria Mirhanda ⁴⁾

^{1,2,4)} Universitas Riau Kepulauan

³⁾ Universitas Ibnu Sina, Batam, Kepulauan Riau

Email: ¹⁾ ronatanjung07@gmail.com ; ²⁾ mirayona99@gmail.com ; ³⁾ jeffymutiara@gmail.com ; ⁴⁾ elariamirhnada@gmail.com

How to Cite :

Tanjung. R., Yona, M., Mutiara. J., Mirhanda E. (2024). The Influence Of Work Environment, Individual Characteristics, Discipline And Leadership Style On The Performance Of Subbidprovos Bispropam Polda Kepri. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 7 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i1>

ARTICLE HISTORY

Received [07 Maret 2024]

Revised [16 April 2024]

Accepted [29 April 2024]

KEYWORDS

Work Environment, Individual Characteristics, Discipline, Leadership Style And Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pelanggaran kedisiplinan yang masih terus terjadi di Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri yang memiliki tagging jawab dalam kerja nya yaitu mengatur ketertiban setiap anggota kepolisian menjadi kendala saat ini . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah anggota pada Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri, yang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri, hal ini terlihat dari hasil lingkungan kerja yaitu $t_{hitung} (4.395) > t_{tabel} (1.988)$, $df = 83$. Karakteristik Individu yaitu $t_{hitung} (-574) < t_{tabel} (1.988)$, $df = 83$. Disiplin yaitu $t_{hitung} (3.517) > t_{tabel} (1.988)$, $df = 83$. Gaya Kepemimpinan yaitu $t_{hitung} (2.408) > t_{tabel} (1.988)$, $df = 83$.

ABSTRACT

Disciplinary violations that are still occurring in the Riau Islands Police Subbidprovos Bidpropam, which has tagging responsibility in its work, namely managing the orderliness of every member of the police, is currently an obstacle. This study aims to determine the effect of the Work Environment, Individual Characteristics, Discipline, and Leadership Style on the Performance of the Riau Islands Regional Police Bidpropam Subbidprovos. The population in this study were all members of the Riau Islands Police Subbidprovos Bidpropam, totaling 88 people. The sampling technique was carried out using the Saturated Sampling Jenuh. Data were obtained using a questionnaire instrument that had been tested for

validity and reliability. The results showed that: there was an influence of the work environment, individual characteristics, discipline, and leadership style on the performance of the Riau Islands Police Subbidprovos. Bidpropam, this can be seen from the results of the work environment, namely t_{count} thitung (4.395) > t_{tabel} (1.988), $df = 83$. Individual characteristics is t_{count} thitung (-574) < t_{tabel} (1.988), $df = 83$. Discipline is t_{count} yaitu thitung (3.517) > t_{tabel} (1.988), $df = 83$. Leadership style is t_{count} thitung (2.408) > t_{tabel} (1.988), $df = 83$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam tubuh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut di butuhkan kedisiplinan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Dilihat dari dari KBBI pengetahuan dari Provos Polri adalah satuan yang bertugas sebagai polisi dalam kesatuan sendiri. Dan Provos merupakan sub organisasi dari Propam. Fungsi Provos sendiri adalah untuk menegakkan kedisiplinan dan ketertiban di lingkungan Polri. Pengertian dari Provos sendiri juga tertuang dalam peraturan Kapolri No 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Polri. Subbidprovos bertugas membina dan menyelenggarakan penegakan disiplin serta tata tertib di lingkungan Polda. Tugas Div Propam secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggungjawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan POLRI dan pelayanan pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota/ PNS POLRI.

Masih banyak keterlambatan yang terjadi pada anggota Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Pada tahun 2022 rata-rata masih terjadi keterlambatan 3-5 anggota perharinya. Dari 88 anggota dan 1.936 kehadiran yang harus di jalankan setiap bulannya masih terjadi keterlambatan 54-72 keterlambatan setiap bulannya berate terjadi di antara 3.3% sampai ke 3.7%. Dan jika di hitung Kembali dari 23.232 kehadiran yang harus di penuhi dari 88 anggota terjadi sekitar 783 keterlambatan dalam tahun 2022. Ini masih menjadi masalah yang ada di dalam Devisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri, karena hal ini membuktikan masih adanya kurangnya Kedisiplinan bagi setiap anggota Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Hal ini juga menunjukkan berarti kurangnya dalam kinerja anggota Subbidprovos abaidpropam Polda Kepri mengingat salah satu dari tugas dari devisi ini adalah untuk mengatur krdidiplinan dari anggota kepolisian. Sedangkan dalam hal ini dapat di lihat masih banyak terjadinya keterlambatan terutama di dalam devisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dimana hal tersebut juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh kurniawan (2021) yaitu mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Polsi Sektor (Polsek) Pondok Aren" dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap kinerja polisi dengan di tinjau dari beberapa faktor. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan mengarahkan untuk memperoreh kinerja yang lebi tinggi. Tidak hanya Disiplin tetapi lingkungan kerja dan karakteristik individu dianggap sebagai variabel penting yang mempengaruhi kinerja Kepolisian. Banyak Kepolisian yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif pasca viralnya kasus "Brigadir J" dan terlalu bising karena dekat dengan ruang pelayanan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Petro, 2013) dan (Lingga, 2014), lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima Kepolisian, lingkungan tempat kerja, serta masyarakat pada umumnya haruslah selaras dengan nilai-nilai moral dan etika yang berlaku di masyarakat. Perilaku yang patut dijunjung tinggi seperti sikap disiplin, hormat kepada atasan maupun rekan kerja, serta toleransi terhadap perbedaan haruslah menjadi hal yang ditanamkan dan dijaga oleh seluruh anggota Kepolisian. Lingkungan tempat kerja yang bersih, aman, dan nyaman juga harus dijaga dan dipelihara agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, Kepolisian juga harus selalu bersikap profesional dalam menjalankan

tugasnya, tidak memihak pada pihak manapun, serta bekerja dengan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi agar dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan prilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Veithzal Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar atas kinerja anggotanya. Bagaimana caranya memimpin mempengaruhi hasil akhir dari kinerja anggota, dan kesuksesan dalam tim. Bukan hanya itu bagaimana cara memimpin juga mempengaruhi bagaimana sikap dari para anggotanya, termasuk kedisiplinan anggota. Sehingga gaya kepemimpinan pun sangat mempengaruhi kinerja dari anggotanya. Dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengalaman langsung masyarakat ketika berhubungan dengan Polri, media, dan informasi tentang pengalaman pihak lain ketika berhubungan dengan Polri. Sehingga dipandang perlu untuk mengidentifikasi kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat terhadap kinerja Polri. Hal tersebut bertujuan agar pelaksanaan tugas kepolisian dapat dilakukan secara profesional sehingga dapat mengoptimalkan kinerja Polri guna melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum. Untuk itu dilakukan penelitian yang berkesinambungan, terintegrasi, sistemik dan sistematis untuk mengidentifikasi kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri agar Polri dapat memperbaiki dan mempertahankan kinerja positif untuk mewujudkan layanan prima kepolisian. Maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Sedangkan tujuan masalah adalah mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

.....

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017).

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi subyeknya adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Tiban Baru yang berjumlah 88 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga karena populasi dalam penelitian ini hanya 88 orang, penulis menetapkan untuk menjadi seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang dipakai dalam sebuah kegiatan penelitian yang khususnya sebagai pengukuran dan pengumpulan data. Bisa berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi dan lain sebagainya. Instrumen sebuah penelitian juga merupakan sarana harus dibuat guna menampung dan mengolah berbagai data yang dikumpulkan untuk penelitian.

1. Uji Validitas, digunakan untuk untuk dapat mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dapat dihitung dengan membandingkan nilai Rhitung (Corrected item – total correclation) dengan nilai Rtabel. Jika Rhitung lebih besar dari Rtabel dan nilai positif, maka dinyatakan item tersebut valid.
2. Uji Reliabilitas, Data dikatakan reliabel jika memiliki kemampuan untuk menyesuaikan dan mengubah variabel.

Teknik Analisis Data

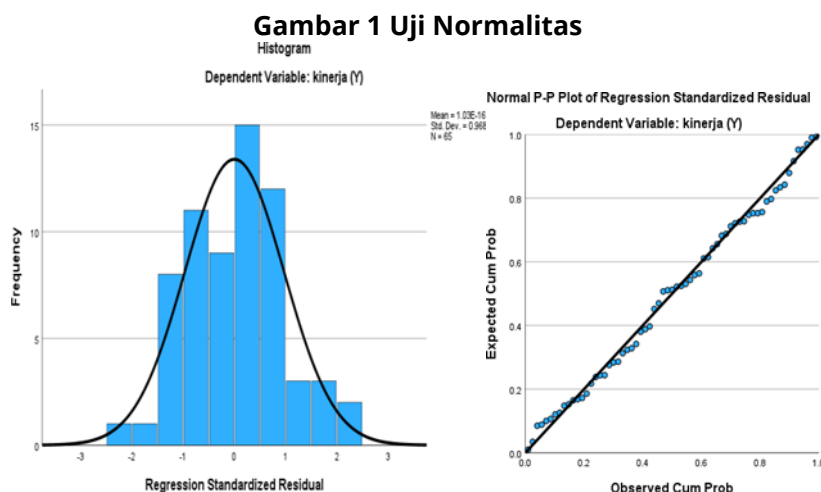
1. Uji Normalitas Data, digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini distribusi normal atau tidak normal.
2. Uji Multikolinieritas, digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas.
3. Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat syarat asumsi klasik pada regresi linear.
4. Uji t (parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.
5. Uji F (Simultan), digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan atau simultan.
6. Uji Koefisien Determinasi R², untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P Plot. Asumsi normalitas yang baik ketika titik-titik uotput plot mengikuti garis diagonal.



Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa gambar histogram memiliki bentuk seperti lonceng, serta pada gambar normal P-P plot of regression terlihat titik-titik berada pada jalur garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.827	.652		7.402	<.001		
	Lingkungan.Kerja	.013	.066	.030	.201	.841	.269	3.718
	Karakteristik.Individu	.169	.051	.461	3.333	.001	.314	3.181
	Disiplin	-.223	.052	-.640	-4.283	<.001	.270	3.704
	Gaya.Kepemimpinan	-.087	.031	-.420	-2.809	.006	.269	3.719

a. Dependent Variable: ABS_RES

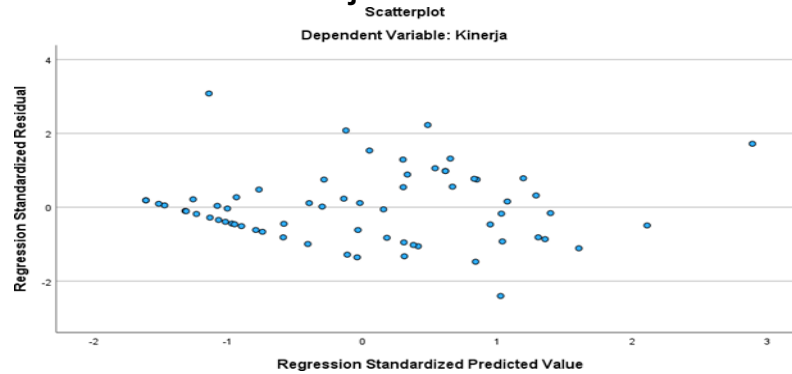
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan data primer peneliti 2023

Berdasarkan output data diatas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil daro 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil olahan data primer peneliti 2023

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan titik-titik scatterplot tidak membentuk pola tertentu seperti menyempit, menyebar, atau membentuk garis linear dan berada di atas dan di bawah angka nol. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.194	1.098		1.998	.049
	Lingkungan.Kerja	.490	.111	.434	4.395	<.001
	Karakteristik.Individu	-.049	.085	-.052	-.574	.568
	Disiplin	.309	.088	.347	3.517	<.001
	Gaya.Kepemimpinan	.125	.052	.237	2.405	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data primer peneliti 2023

Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai thitung 4.395 > ttabel 1.988 dan tingkat signifikan < 0.05 maka Ho dan Ha diterima artinya berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.

Variabel Karakteristik Individu dengan nilai thitung -574 < ttabel 1.988 dan tingkat signifikan 0.568 > 0.05 maka Ho dan Ha ditolak artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.

Variabel Disiplin dengan nilai thitung 3.517 > ttabel 1.988 dan tingkat signifikan 0.001 < 0.05 maka Ho dan Ha diterima artinya berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.

Variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai thitung 2.408 > ttabel 1.988 dan tingkat signifikan 0.018 < 0.05 maka Ho dan Ha diterima artinya berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.

Uji F

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.604	4	90.651	74.606	<.001 ^b
	Residual	100.850	83	1.215		
	Total	463.455	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya.Kepemimpinan, Karakteristik.Individu, Disiplin, Lingkungan.Kerja

Sumber: Hasil olahan data primer peneliti 2023

Dalam konteks penelitian ini, hasil dari tabel menunjukkan bahwa nilai F- statistik adalah 74.606, dan nilai signifikansi (Sig.) adalah 0.001. Karena nilai Sig. lebih kecil dari 0.05, maka model regresi ini secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen "Kinerja."

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.782	.772	1.102

a. Predictors: (Constant), Gaya.Kepemimpinan, Karakteristik. Individu, Disiplin, Lingkungan.Kerja

Sumber: Hasil olahan data primer peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,782 berarti hanya 78% variabel kinerja dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, disiplin dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisany 22% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tiban Baru di kota Batam. Berdasarkan data perusahaan yang populasi keseluruhan sebanyak 65 orang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan semua hasil uji data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dalam analisis regresi, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien yang signifikan dengan nilai 0.434 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001. Nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki kepercayaan statistik yang tinggi. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.782, menunjukkan bahwa

sekitar 78% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, termasuk Lingkungan Kerja. Artinya, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat kinerja dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Selanjutnya, hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 13.93 dan standar deviasi sebesar 2.044. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki variasi yang signifikan di antara responden, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Dari keseluruhan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Semakin kuat lingkungan kerja yang baik di bangun, semakin tinggi pula tingkat kinerja anggota yang dapat dicapai. Oleh karena itu, devisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang lebih positif.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan semua hasil uji data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dalam analisis regresi, variabel Karakteristik Individu menunjukkan koefisien yang signifikan dengan nilai -0.052 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.568. Nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki kepercayaan statistik yang rendah. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.782, menunjukkan bahwa sekitar 78% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, termasuk Karakteristik Individu. Artinya, Karakteristik Individu memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat kinerja pada devisi tersebut. Hasil uji statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa Karakteristik Individu memiliki nilai rata-rata sebesar 18.89 dan standar deviasi sebesar 2.470. Hasil ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu memiliki variasi yang tidak signifikan di antara responden, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Dari keseluruhan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Karakteristik antar anggota yang beragam menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerja, sehingga dalam hal ini haruslah saling memahami satu sama lain dengan adanya berbagai perbedaan dalam Karakteristik Individu masing-masing sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan semua hasil uji data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dalam analisis regresi, variabel Disiplin menunjukkan koefisien yang signifikan dengan nilai 0.347 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001. Nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki kepercayaan statistik yang tinggi. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.782, menunjukkan bahwa sekitar 78% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, termasuk Disiplin. Artinya, Disiplin memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat kinerja anggota di devisi tersebut. Hasil uji statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa Disiplin memiliki nilai rata-rata sebesar 23.50 dan standar deviasi sebesar 2.591. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin memiliki variasi yang signifikan di antara responden, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Dari keseluruhan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Tingkat disiplin kerja yang tinggi di kalangan anggota akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, devisi perlu memberikan perhatian khusus pada aspek disiplin kerja dan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung dan mendorong kedisiplinan anggota untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan devisi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan semua hasil uji data yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dalam analisis regresi, variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan koefisien yang signifikan dengan nilai 0.237 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.018. Nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki kepercayaan statistik yang tinggi. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.782, menunjukkan bahwa sekitar 78% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, termasuk Gaya Kepemimpinan. Artinya, Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat kinerja anggota di divisi tersebut. Hasil uji statistik deskriptif juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 27.43 dan standar deviasi sebesar 4.391. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki variasi yang signifikan di antara responden, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Dari keseluruhan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Tingkat Gaya Kepemimpinan yang adil dan sesuai dengan kontribusi bawahan akan berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, dari pihak divisi harus lebih lagi dalam memperhatikan gaya Kepemimpinan agar terciptanya suasana dan juga kinerja yang lebih positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam analisis regresi, hasil uji T. Coefficients menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien yang signifikan dengan nilai-nilai masing-masing adalah 0.434, -0.052, 0.347, dan 0.237. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel tersebut kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa hubungan ini memiliki kepercayaan statistik yang tinggi. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki variasi yang signifikan di antara responden, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki beragam persepsi terkait Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan di dalam divisi Subbidprovod Bidpropam Polda Kepri. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.782, menunjukkan bahwa sekitar 78% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan. Artinya, variabel independen ini bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi tingkat kinerja anggota kepolisian di divisi tersebut tersebut. Dari keseluruhan hasil uji, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Dan Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Oleh karena itu, divisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik semua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja dan motivasi dari anggota dari divisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, Pengenalan Karakteristik Individu yang baik, mendorong kedisiplinan, serta memberikan Gaya Kepemimpinan yang adil dan sesuai dengan kontribusi dari anggota dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja serta mencapai tujuan divisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri dengan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
2. Karakteristik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
3. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
4. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri, sebagai berikut:

1. Akademisi :

Untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih dalam lagi tentang keempat variabel yang teliti, karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mendukung produktifitas kerja dari anggota kepolisian yang lebih baik lagi.

2. Bagi Devisi Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri
 - a. Berdasarkan hasil penelitan yang telah di lakukan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga bagian dari Devisi Subbidprovos Bidpropam dapat lebih lagi memperhatikan indikator-indikator yang ada dan yang mempengaruhi kinerja dari anggota dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
 - b. Berdasarkan hasil penelitan yang telah di lakukan pada variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga bagian dari Devisi Subbidprovos Bidpropam namun tetaplah harus dapat lebih lagi memperhatikan indikator-indikator yang ada dan yang mmbantu kinerja dari anggota dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
 - c. Berdasarkan hasil penelitan yang telah di lakukan pada variabel disiplin menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga bagian dari Devisi Subbidprovos Bidpropam dapat lebih lagi memperhatikan indikator-indikator yang ada dan yang mempengaruhi kinerja dari anggota dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
 - d. Berdasarkan hasil penelitan yang telah di lakukan pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga bagian dari Devisi Subbidprovos Bidpropam dapat lebih lagi memperhatikan indikator-indikator yang ada dan yang mempengaruhi kinerja dari anggota dari Subbidprovos Bidpropam Polda Kepri.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Bagi penilitian selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin di teliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang di teliti.
 2. Penelti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak stufi sliteratur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti.
 3. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian baik dalam segi kelengkapan data yang di peroleh dari sumber.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Veithzal Rivai Zainal, S., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes.
- Tanjung, R. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ZULINDO TOUR & TRAVEL SERVICE. BENING, 6(1), 202-213.
- Hasibuan, R., Arnesih, A., Tanjung, R., & Yanti, D. P. (2024). PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF BATAM. BENING, 11(1), 13-24.
- Wahyuni, W. D., Elfina, R., Tanjung, R., & Haerani, R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 4. BENING, 10(1), 155-162.
- Tanjung, Rona, Dhenny Asmarazisa, and Hafiz Aprieliyanto. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* 2, no. 2 (2022): 162-171.
- Tanjung, R., Hasibuan, R., Agus, B. A., Anggraini, D., & Ismanto, W. (2023). Impact of Communication, Motivation, Work Discipline, and Environment on Employee Performance: A Study at a Manufacturing Firm. *Academia Open*, 8(1), 10-21070.