

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sagala dan Syahputra (2018) menyatakan bahwa Kepolisian Daerah (POLDA) merupakan satuan pelaksana utama Kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri padatingkat kewilayahan tingkat I seperti Provinsi atau Daerah Istimewa. Polda merupakan perpanjangan tangan langsung dari Mabes Polri. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (KAPOLDA), yang bertanggung jawab kepada KAPOLRI. POLDA membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor (POLRES).

Lingkungan kerja yang nyaman bagi para personil kepolisian mendorong kinerja yang dilakukan sehari-hari. Faktor lingkungan kerja yang nyaman diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan dan hubungan pegawai. Masalah yang terjadi adalah tidak semua faktor lingkungan kerja terpenuhi salah satunya suhu udara dan suara bising, sehingga lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman yang menyebabkan kinerja belum maksimal.

Asfar dan Anggraeni (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai. Disiplin juga tercipta apabila kegiatan pekerjaan dilakukan dengan

optimal. Masalah yang terjadi adalah pekerjaan yang dilakukan belum optimal karena faktor lingkungan kerja yang tidak seluruhnya terpenuhi.

Tyas dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya hasil kerja yang optimal maka kinerja personil kepolisian daerah juga akan semakin baik.

Puspitasari dan Ningsih (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan yang digunakan pimpinan untuk berhubungan dengan pekerja lainnya agar mereka mau mengubah tingkah laku dan bisa meningkatkan kesadaran dan ketersediaan karyawan dalam mematuhi segala kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan tercipta kinerja yang optimal dari kepolisian daerah.

Masalah terkait kinerja di Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara adalah absensi dan disiplin kerja yang belum sepenuhnya terlaksana dengan maksimal. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka peneliti melakukan penelitian ke Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara. Oleh karena itu peneliti menyimpulkan judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang pemilihan judul, maka identifikasi masalah dari peneliti untuk skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Kepolisian daerah (POLDA) Sumatera Utara.

2. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja Personil Kepolisian daerah (POLDA) Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Personil Kepolisian daerah (POLDA) Sumatera Utara.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1. Batasan Masalah

1. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polda Sumatera Utara.
2. Dalam Penelitian ini, Peneliti Mengambil Sampel di lingkup Direktorat Samapta Polda Sumut.

1.3.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah diperoleh berdasarkan identifikasi masalah yang telah didapatkan dan disajikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dihasilkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini adalah dasar untuk pengambilan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tercipta pada personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara.

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja personil Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Lingkungan Kerja

Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. **Sedarmayanti (2016)** mengemukakan bahwa definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan skitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai

keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Enny (2019:56) menyatakan dalam bukunya bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Faridda (2016:10) menyatakan dalam bukunya bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.

2.1.1.1. Indikator Lingkungan Kerja

Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa lebih lanjut dikatakan bahwa Indikator lingkungan kerja yang adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

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

2. Suhu udara

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

3. Suara bising

Suara yang buyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai 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.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya membermanfaatkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai

tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

2.1.2. Disiplin Kerja

Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran pegawai untuk menjalani kewajiban dengan mengoptimalkan kemampuan kompetensi terhadap pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Agustini (2019:87) Dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan.

2.1.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Asfar dan Anggraeni, dkk (2020:20) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya ialah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Keteladanan pemimpin

Dalam menentukan disiplin kerja pegawai maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawai.

3. Balas jasa

Mendorong terwujudnya Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Ketegasan

Atasan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

6. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.2.2. Indikator Yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja

Tyas dan Sunuharyo (2018:175) menyatakan bahwa Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Ketegasan.
6. Hubungan kemanusiaan.

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Tsauri (2013:131) menyatakan dalam bukunya bahwa prinsip-prinsip disiplin diantaranya:

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.
2. Penelitian yang cermat Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya. Data di kumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah di lakukan, analisa, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.
3. Kesegaran Pimpinan harus peka terhadap yang di lakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus di atasi dengan cara yang bijaksana. Karena, bila di biarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan di tegakkan dapat di anggap lemah, tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.
4. Lindungi Kerahasiaan (privacy) Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus pada Masalah Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
6. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.
7. Fleksibel Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahannya, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuannya dan pengaruhnya terhadap organisasi.
8. Mengandung Nasihat Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan, sehingga mereka dapat memahami kesalahannya.
9. Tindakan Konstruktif Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat merubah perilakunya sehingga tindakan indiscipliner tidak terulang lagi.
10. Follow Up (Evaluasi) Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku

bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner.

2.1.3. Kinerja

Tyas dan Sunuharyo (2018:175) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja

2.1.3.1 . Indikator Kinerja

Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Tanggung Jawab.
4. Kerjasama.
5. Inisiatif.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tyas dan Sunuharyo (2018:175) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam diri karyawannya memiliki kesadaran untuk dapat patuh dan mentaati aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.3 . Kriteria Utama Dalam Pengukuran Kinerja

Tyas dan Sunuharyo (2018:175) menyatakan bahwa kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.4. Personil (Pegawai)

Asfar dan Anggraeni (2020:18) menyatakan bahwa Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Hal ini yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah disiplin kerja para pegawai. Sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Untuk dapat menjadi tiang utama pembentuk daya saing, perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan pegawai aktifitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai adalah penjualan jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Para pegawai mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan yang sama, dan kebutuhan untuk

memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.5. Kepolisian Daerah (POLDA)

Sagala dan Syahputra (2018) menyatakan bahwa Kepolisian Daerah (POLDA) merupakan satuan pelaksana utama Kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan tingkat I seperti Provinsi atau Daerah Istimewa. Polda merupakan perpanjangan tangan langsung dari Mabes Polri. Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (KAPOLDA), yang bertanggung jawab kepada KAPOLRI. POLDA membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resor (POLRES). Kepolisian Resor (disingkat Polres) adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota. Kepolisian Resor di wilayah perkotaan biasa disebut "Kepolisian Resor Kota" (Polresta). "Kepolisian Resor Kota Besar" (Polrestabes) biasanya digunakan untuk ibu kota provinsi. Kepolisian Resor dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor (Kapolres), Kepolisian Resor Kota dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor Kota (Kapolresta) dan Kepolisian Resor Kota Besar dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor Kota Besar (Kapolrestabes). Polres memiliki satuan tugas kepolisian yang lengkap, layaknya Polda, dan dipimpin oleh seorang Komisar Besar Polisi (Kombes) (untuk Polrestabes) atau Ajun Komisar Besar Polisi (AKBP) (untuk Polres/Polresta).

2.1.5.1. Administrasi Kewilayahan Polisi

Sagala dan Syahputra (2018) menyatakan bahwa Pembagian administrasi kewilayahan Polisi dari tingkat paling rendah yaitu:

1. POLSEK: Kepolisian Sektor, membawahkan 1 Kecamatan, dipimpin oleh polisi berpangkat AKP (Ajun Komisaris Polisi), (Kopol untuk Polda Jaya)
2. POLRES: Kepolisian Resor, membawahkan 1 Kabupaten, dipimpin oleh polisi berpangkat AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi) dan Kopol (Komisaris Polisi)
3. POLWIL: Kepolisian Wilayah, biasanya membawahkan beberapa kabupaten/kota sekaligus, dipimpin oleh polisi berpangkat KOMBES (Komisaris Besar).
4. POLDA: Kepolisian Daerah, membawahkan 1 propinsi, dipimpin oleh polisi berpangkat Brigjen (Brigadir Jenderal)/Irjen (Inspektur Jenderal), (Irjen biasanya untuk daerah strategis)
5. Mabes POLRI: Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia, membawahkan seluruh daerah di Indonesia, dipimpin oleh KAPOLRI berpangkat Jenderal Polisi.

2.1.6. Sumatera Utara

Kurniawan dan Tanjung (2017:14) menyatakan bahwa Indonesia dikenal sebagai Negara agraris hendaknya memajukan daerah-daerah wisata yang ada untuk di gunakan sebagai penambah devisa negara, khususnya Sumatera Utara yang

terdapat begitu banyak tempat-tempat wisata yang harus di kembangkan. Provinsi Sumatera Utara terletak pada 1° - 4° Lintang Utara dan 98° - 100° Bujur Timur, Luas daratan Provinsi Sumatera Utara 72.981,23 km². Provinsi Sumatera Utara merupakan propinsi yang sangat di kenal karena memiliki daerah wisata yang banyak pada setiap kabupaten bahkan sampai kecamatan yang ada di Sumatera Utara. Sumatera utara yang merupakan daerah yang memiliki objek wisata yang terkenal sampai dunia yaitu danau toba ternyata juga memiliki tempat wisata lainnya yang belum dapat diinformasikan. Kebanyakan Wisatawan tidak mengetahui letak dari objek wisata yang dikunjungi secara geografis. Untuk mengetahui objek wisata yang ada wisatwan masih banyak yang menggunakan peta. Dengan menggunakan peta, pengguna dapat mengetahui letak objek wisata tersebut bukan hanya namanya saja, tetapi daerah-daerah sekitar bahkan kecamatan dan kabupaten bisa diketahui melalui peta yang ditampilkan. Dengan menggunakan peta, setiap objek wisata bisa dicantumkan berdasarkan kabupaten ataupun kecamatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperoleh dari referensi berupa jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Fiqi (2018)	Pengaruh	Variabel yang

	<p>Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan</p>	<p>paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tiara Abadi adalah variabel lingkungan kerja</p>
<p>Asfar dan Anggraeni (2020)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang</p>	<p>variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang memperoleh nilai t hitung sebesar $4.136 > 2.011$ dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variable disiplin kerja secara langsung</p>

		berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $6,460 > 2,011$
Darmadi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Ada pengaruh Positif dan significant lingkungan kerja dan disiplin kerja di indomaret cabang Kelapa dua kabupaten tangerang dan dapat ditunjukkan dengan nilai regresi yang diperoleh yaitu $Y=17.498+0.285X$

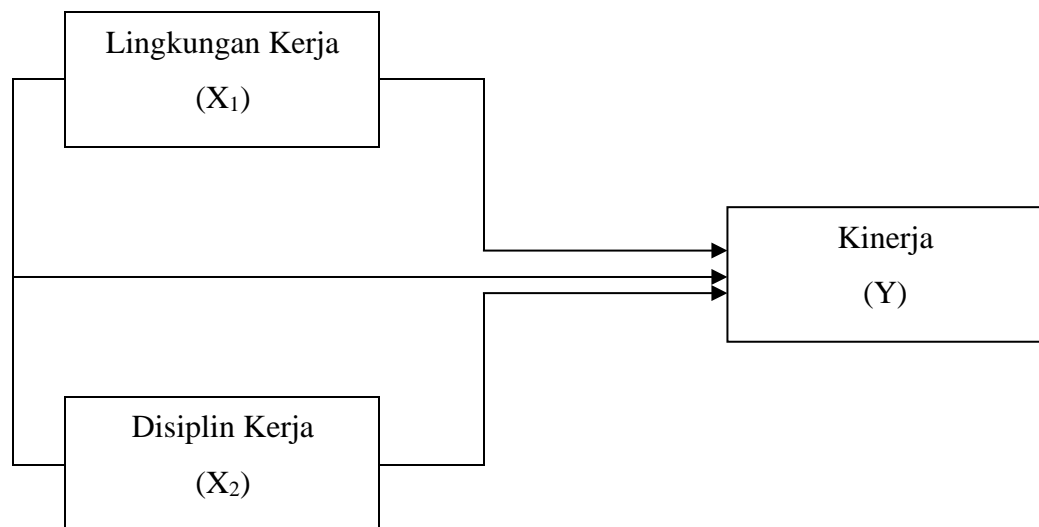
<p>Tyas dan Sunuharyo (2018)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>Sari, dkk (2020)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Infomedia Nusantara</p>	<p>Lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik. Disiplin kerja berada pada kategori cukup baik. Kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.</p>

		<p>Berdasarkan hasil dari perhitungan menggambarkan besarnya kontribusi semua variable lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar 0,760 atau 76% dan besaran faktor lain seperti motivasi, kompensasi, pelatihan kerja karyawan, budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja</p>
Puspitasari dan Ningsih (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja

	<p>Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang</p>	<p>berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang, guna meningkatkan kinerja para pegawai harus memiliki kesadaran dan kewajiban ketika melaksanakan suatu pekerjaan tersebut, dengan ini dapat meningkatkan kinerja bagi semua pegawai agar tercapainya suatu tujuan perusahaan</p>
--	---	---

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalanpikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerjadapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar II.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini yaitu mengenai adanya pengaruh kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan mencakup :

H₁ : Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja personil kepolisian
(POLDA) sumatera utara.

H₂ : Adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja personil kepolisian
(POLDA) sumatera utara.

H₃ : Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja
personil Kepolisian (POLDA) Sumatera Utara