

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRI PADA KEPOLISIAN
RESOR BANYUASIN**

UJIAN TESIS



Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Penyusunan Tesis

WIDYA WATI

NIM 92219020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRI PADA KEPOLISIAN
RESOR BANYUASIN**

Widya Wati

92219020



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 25 Maret 2021 Di Universitas Muhammadiyah
Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2021

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI
PADA KEPOLISIAN RESOR BANYUASIN**

TESIS

**NAMA : WIDYA WATI
NIM : 92219020**

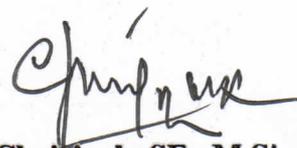
**Disetujui Untuk Disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal : Maret 2021**

Pembimbing 1



Dr. H. M. Idris, SE., M.Si.
NIDN/NBM.0213106001/786010

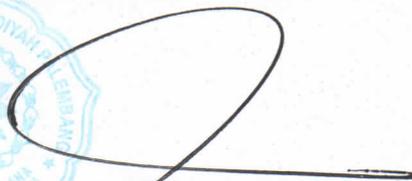
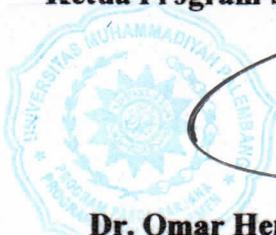
Pembimbing 2



Dr. Choiriyah, SF., M.Si.
NIDN/NBM.0211116203

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN/NBM.0213106902/790437

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI PADA KEPOLISIAN
RESOR BANYUASIN**

T E S I S

**WIDYA WATI
92219020**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Manajemen dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim
penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :**

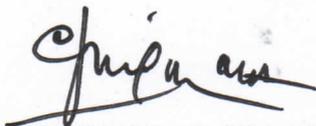
Palembang, 25 Maret 2021

Ketua



**Dr. HM. IDRIS .S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010**

Sekretaris



**Dr. Hj. Choiriyah., SE, M.Si
NIDN/NBM: 0211116203**

Anggota I



**Dr. Sri Rahayu, SE., MM
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

Anggota II



**Dr. Diah Isnaini Asiati .S.E., M.M
NIDN/NBM: 0207046301/652717**

Anggota III



**Dr. Omar Hendro, SE., M. Si
NIDN/NBM: 0213106902/790437**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WIDYA WATI
Nim : 92219020
Program Studi : Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan di media secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, Maret 2021

Yang membuat Pernyataan,



WIDYA WATI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu. (Qs. Al Baqarah: 282)

Tesis ini Kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku Bapak H Mattohir (Alm) dan ibu Siti Aisyah
- Mertuaku Bapak H M Basir dan Ibu Sa'unah
- Suami tercinta Nuroní, S.P, M.Si
- Anak-anakku tercinta dan tersayang Ashillah Zulfa dan M. Rizky Ramadhan
- Adik-adikku tersayang
- Seluruh keluarga besar yang tercinta dan Sahabat-sahabatku tercinta
- Almamater kebanggaanku

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin?. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban 186 responden. Model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian instrument validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian diperoleh 1) terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin dengan nilai F hitung (125,112) > F tabel (2,65) dan nilai signifikan F (0,000) < sig $\alpha = 0,05$ dan 2) Terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin diperoleh t hitung (9,117) > t tabel (1,973) atau sig t (0,000) < sig $\alpha = 0,05$, Terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin diperoleh (2,233) > t tabel (1,973) atau sig t (0,027) < sig $\alpha = 0,05$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin diperoleh t hitung (2,703) > t table (1,973) atau sig t (0,008) < sig $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, lingkungan, kinerja anggota kepolisian

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, discipline, and work environment on the performance of the Banyuasin Resort Police Members. The data used in this study are primary data from the answers of 186 respondents. The analysis model used is multiple linear regression and through testing the validity and reliability instruments. Data characteristic test is normality test and linearity test. Model test consists of multicollinearity test and heteroscedasticity test. The research results obtained 1) there is an influence of motivation, discipline and work environment together on the performance of the members of the Police at the Banyuasin Resort Police with a calculated F value (125.112) > F table (2.65) and a significant value F (0.000) <sig α = 0.05 and 2) There is a partial influence of motivation on the performance of the Banyuasin Resort Police Members, it is obtained t count (9,117) > t table (1.973) or sig t (0,000) <sig α = 0.05, There is a partial effect of discipline on The performance of Polri Members at the Banyuasin Resort Police is obtained (2.233) > t table (1.973) or sig t (0.027) <sig α = 0.05, There is a partial influence of the work environment on the performance of Polri Members at the Banyuasin Resort Police obtained t count (2.703) > t table (1.973) or sig t (0.008) <sig α = 0.05.

Keywords: motivation, discipline, environment, police personnel performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin**”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan meluangkan waktu kepada peneliti untuk penelitian tesis ini
5. Bapak dan ibu dosen, dan staf Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan seluruh anggota Kepolisian Resor Banyuasin yang telah mendukung dan memberi motivasi selama penelitian tesis ini.

7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang telah diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun demikian semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Aamiin.

Palembang, Maret 2021

Penulis

WIDYAWATI

DAFTAR ISI

JUDUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan dan Manfaat	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	15
1. Kinerja.....	15
2. Motivasi Kerja	26
3. Disiplin Kerja.....	30
4. Lingkungan Kerja	36
5. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	40
B. Penelitian Sebelumnya	
C. Kerangka Pemikiran	
D. Hipotesis	

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	47
B. Metode Penelitian	47
C. Operasional Variabel	48
D. Populasi dan Sampel	48
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan.....	52
F. Metode Pengujian Data	54
G. Rancangan Analisis Data.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	63
1. Uji Validitas dan Reabilitas	63
2. Deskripsi Data Penelitian	65
3. Deskripsi Jawaban Responden	70
4. Hasil Uji Data	76
5. Hasil Uji Model	79
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	81
7. Hasil Uji Hipotesis	83
8. Uji Koefisien	84
B. Pembahasan	86
1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Anggota Polri.....	86
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin	91
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin	91
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin	91
C. Implikasi	100

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	102
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Penanganan Perkara Pelanggaran Disiplin Anggota Polres Banyuasin	10
Tabel 3.1. Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator.....	48
Tabel 3.2. Rekapitulasi Jumlah Personil di Markas Kepolisian Pada Kepolisian Resor Banyuasin Per Maret 2020.....	49
Tabel 3.3. Distribusi Sampel.....	51
Tabel 3.4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	62
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₁).....	63
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Disiplin (X ₂).....	63
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₃)	64
Tabel 4.5. Hasil Uji Reabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	65
Tabel 4.6. Hasil Deskriptif Statistik Data	66
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan.....	69
Tabel 4.11. Jawaban Responden Variabel Kinerja	71
Tabel 4.12. Jawaban responden Variabel Motivasi (X ₁).....	72
Tabel 4.13. Jawaban Responden Variabel Disiplin (X ₂).....	74
Tabel 4.14. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	75
Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas Data.....	77
Tabel 4.16. Hasil Uji Kinerja dengan Motivasi ANOVA.....	78
Tabel 4.17. Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Disiplin Anova.....	78
Tabel 4.18. Hasil Uji Linearitas Kinerja dengan Lingkungan Kerja ANOVA....	79
Tabel 4.19. Hasil Uji Heterokedastisitas Correlations	80
Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinearitas Model Summary.....	81
Tabel 4.21. Hasil Uji Linear Berganda Coefficients.....	81
Tabel 4.22. Hasil Hipotesis Uji Anova	83
Tabel 4.23. Hasil Hipotesis Uji Koefisien	83
Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Model Summary.....	84
Tabel 4.25. Interpretasi Korelasi.....	85
Tabel 4.26. Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi paling penting dalam setiap organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh pegawai yang puas akan pekerjaannya dalam sebuah organisasi (Ardana, 2012: 193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan sebab perusahaan mengharapkan setiap pegawainya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai nya ada hal yang harus diperhatikan setiap perusahaan terhadap kinerja pegawainya salah satunya adalah sikap disiplin kerja pegawai (Mahardika et al, 2016: 2).

Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan

buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2017: 260).

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2016: 13). Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, rekrutmen dan penempatan, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik (Amstrong, 2010: 132).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Dengan motivasi, mendorong seorang pegawai mengarah pada perilaku untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Meirdiansyah, 2015: 7). Dengan adanya motivasi seorang pegawai dapat mampu mengembangkan profesionalismenya serta dapat membangun budaya kerja yang efektif dan baik.

Seseorang yang punya motivasi tinggi akan bekerja keras mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah kearah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian

motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi et., al. (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Susan et., al, (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja petugas polisi reguler yang berkaitan dengan unit perubahan motivasi. Berbeda dengan penelitian Munparidi (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian Dhermawan, dkk (2012) dan Sari (2014) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja ini merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi adalah dorongan yang muncul pada diri karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Selain motivasi kerja, kinerja seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai tersebut. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Disiplin itu sendiri menurut Hasibuan (2011: 305) adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik

yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2013: 305). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partini (2012) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Sejalan dengan penelitian Evanita (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dan Sari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri.

Menurut Sedarmayanti (2017: 269), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017: 270), menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitonga, L dan Gachunga, H (2015) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Selain itu menurut Samson, Waiganjo, dan Koima (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja. Berbeda

dengan penelitian Rismawati (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian Diana Pramudya (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Salah satu instansi yang diruntut harus dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia adalah pada instansi kepolisian. Dimana, kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Resor (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu lembaga Pemerintah yang langsung di bawah Presiden (Tap MPR Nomor VII/MPR/2000 tentang peran TNI dan Peran POLRI). Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam

memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum,serta memberikan perlindungan, pengayoman kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002). Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat(Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002).

Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugasnya, memiliki wewenang yaitu menerima laporan dan pengaduan, membantu perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum, mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa, mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian, melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan, melakukan tindakan pertama ditempat kejadian, mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang, mencari keterangan dan barang bukti, menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional, mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat, memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat, serta menerima dan menyimpan barang temua untuk sementara waktu (Pasal 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002).

Pada saat ini masih banyak pihak yang meragukan kinerja Kepolisian karena masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum anggota polisi

tanggung jawab dinas, pelanggaran kode etik, tindak pidana narkoba, tugas tanpa izin, salah tangkap, salah tembak, pungli seperti penerimaan suap, korupsi, kekerasan, salah tangkap, salah tembak, pungli, dan masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya. Pimpinan Kepolisian Juga sudah mengeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang penilaian kinerja bagi anggota Polri negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja, antara lain kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, dan inisiatif kerja dari anggota, dimana Dalam hal kuantitas kerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin masih rendah dimana dapat dilihat dari data pelanggaran yang dilakukan Anggota Polri tahun 2019 sebanyak 18 pelanggaran (81,8%), dan target pekerjaan yang harus diselesaikan, pada bagian Sipropam ada 40 kasus pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri selama tahun 2019 yang idealnya harus diselesaikan di tahun tersebut, namun kenyataannya hanya 11 kasus yang dapat terselesaikan. Masih banyak anggota yang tidak menguasai tentang pekerjaannya, dikarenakan tidak memahami prosedur dan SOP pekerjaan tersebut sehingga kualitas kerja kurang dapat diukur.

Masih banyaknya anggota yang belum memiliki pengetahuan tentang konsep-konsep dan prinsip-prinsip kerja dan belum memiliki pengetahuan tentang prosedur kerja dan kebijakan-kebijakan Kepolisian Republik Indonesia, belum memiliki informasi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan belum mampu menerapkan informasi tersebut dalam bidang pekerjaannya, tidak sedikit anggota yang kurang mengupdate informasi yang terjadi baik informasi di internal maupun eksternal kantor yang berkaitan dengan tugasnya, sehingga anggota tersebut menjadi ketinggalan informasi. Kemudian masih ada anggota yang belum mampu menguasai peralatan kerja dan kurang kreativitas, tidak sedikit anggota yang belum mampu mengoperasikan komputer padahal tugas mereka tidak jauh dari penggunaan komputer.

Penyesuaian kerja terhadap pekerjaannya, kemampuan untuk bertindak terhadap pekerjaannya tidak sedikit anggota yang harus bertanya kepada rekan kerjanya tentang pekerjaan yang dilakukan bahkan tidak sedikit yang menghadap kepimpinannya. Dalam hal kerjasama antar Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin belum terjalin hubungan bekerja secara bersama-sama contohnya pada saat ada tugas unit (kepanitiaan) beberapa anggota saja yang bekerja sementara yang lain hanya duduk dan mengobrol saja, dan hanya menunggu hasil akhir dari kerja tim serta belum mampu menghasilkan pekerjaan yang baik dalam tim, contohnya tidak sedikit anggota yang hanya berkomentar saja namun tidak mengerjakan apa-apa, sedangkan sebagian hanya membantu sekedarnya saja. Dalam mengambil tindakan untuk menuntaskan pekerjaan masih menunggu dari pimpinan tidak ada inisiatif dari Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin untuk menyelesaikannya, bagaimana menyelesaikannya sehingga pekerjaan menjadi bertumpuk dan tidak selesai pada waktunya.

Pimpinan Kepolisian Resor Banyuasin, berupaya memperbaiki kinerja organisasi yang mereka pimpin, dengan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang baik. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin, tanpa adanya motivasi maka sulit bagi anggota kepolisian Resor Banyuasin untuk mencapai kinerja yang baik. Kepolisian Resor Banyuasin wajib melakukan usaha pemotivasian terhadap anggota-anggotanya melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil prapenelitian tentang motivasi kerja anggota Kepolisian Resor Banyuasin didapatkan bahwa masih ada anggota Kepolisian yang belum termotivasi dalam menjalankan tugas, hal ini dapat dilihat dari tanggung jawab anggota Polri sebagai pelayan masyarakat belum dilaksanakan dengan baik. Masih ada Anggota Polri yang datang terlambat, sengaja terlambat, ada juga yang sudah terlambat datang nya duduk sebentar di kantin kemudian ngopi sesudah itu menghilang alias pulang, ada yang keluar kantor diluar tugas kantor, dan lain sebagainya sehingga tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya menjadi terbengkalai karena anggota Kepolisian yang bertugas dibidang tersebut tidak ada ditempat bahkan tidak masuk kerja, misalnya dalam hal pelayanan SKKB yang waktunya molor karena Anggota Polri yang bertugas dibidang tersebut tidak ada ditempat. Dalam hal prestasi kerja personil Polres Banyuasin masih kurang hal ini dapat dilihat dari pelanggaran- pelanggaran yang masih banyak dilakukan oleh anggota Polri salah satunya pelanggaran Narkoba. Pengembangan diri dari anggota Polri Polres Banyuasin dengan mengikuti pendidikan, pelatihan masih rendah sekali dimana bila ada permintaan dari satuan atas untuk permintaan nama-

nama yang akan mengikuti pelatihan atau pendidikan tidak dikirim karena tidak ada peminat.

Disiplin kerja anggota kepolisian yang rendah di Polres Banyuasin ditandai dengan adanya pelanggaran disiplin berupa meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin dari pimpinan, tidak berlaku sopan santun terhadap masyarakat, tidak menyelesaikan laporan atau pengaduan masyarakat, dan tidak menjalankan tugas secara profesional, proposional, dan prosedural, masih ada Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin. Untuk melihat pelanggaran disiplin anggota Kepolisian Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari data penanganan perkara pelanggaran anggota Polres Banyuasin pada tabel berikut

Tabel 1.1.

Data Penanganan Perkara Pelanggaran Disiplin Anggota Polres Banyuasin

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah	%
1.	Pelanggaran jam kerja yang berlaku	11	33,3
2	Melanggar prosedur kerja seperti menghindar tanggung jawab dinas	18	54,5
3	Mengabaikan perintah pimpinan seperti meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin Pimpinan	3	9,1
4.	Keakuratan dalam bekerja tidak dilaksanakan seperti sering melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apa pun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain	1	3,1
	Jumlah	33	100

Sumber : Kepolisian Resor Banyuasin, Sie Propam, Tahun 2019

Data pelanggaran disiplin terbesar adalah melanggar jam kerja seperti menghindar tanggung jawab dinas, sebanyak 18 pelanggaran (54,5%). Sedangkan pelanggaran terendah adalah keakuratan dalam bekerja tidak dilaksanakan seperti sering melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apa pun untuk kepentingan

pribadi, golongan, atau pihak lain, sebanyak 1 pelanggaran (3,1%). Pelanggaran-pelanggaran inilah yang menjadi pemicu rendahnya kinerja Anggota Kepolisian di Kepolisian Resor Banyuasin. Hal ini sebenarnya merupakan tanggung jawab terbesar pimpinan pada kepolisian Resor Banyuasin pada khususnya, Kepolisian Daerah Sumatera selatan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia pada umumnya, dalam upaya meningkatkan kinerja anggota-anggotanya. Rendahnya kinerja Anggota Kepolisian ini, sepenuhnya sudah disadari oleh petinggi-petinggi di Kepolisian sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memperbaiki kinerja para anggota-anggota, salah satunya adalah dengan mengeluarkan peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012, Tentang Mutasi Anggota Kepolisian negara Republik Indonesia pada pasal 2 disebutkan bahwa peraturan ini bertujuan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas guna penyamaan pola pikir, pola tindak dan dalam penyelenggaraan mutasi anggota.

Berdasarkan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh personel kepolisian di Polres Banyuasin Salah satu penyebabnya adalah disiplin yang rendah. Disiplin kerja anggota kepolisian yang rendah di Polres Banyuasin ditandai dengan adanya pelanggaran disiplin berupa meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin dari pimpinan, tidak berlaku sopan santun terhadap masyarakat, tidak menyelesaikan laporan atau pengaduan masyarakat, dan tidak menjalankan tugas secara profesional, proposional, dan prosedural. Disiplinnya rendah ini dikarenakan kendala dukungan anggaran khususnya di tingkat Polres dan Polsek yang meliputi dukungan anggaran operasional fungsi Reserse, Lantas, Intel, Sabhara, dan Binmas, mengakibatkan pelayanan.

Pada waktu bekerja masih ada Anggota Polri yang tidak melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur yang berlaku. Pada waktu melaksanakan piket jaga Makopres selama 12 jam prosedur yang berlaku adalah menggunakan pakaian dinas Polri lengkap dengan atributnya dan tidak meninggalkan tempat. Anggota Polri yang meninggalkan tempat tugas karena suatu hal atau keadaan harus izin dari atasannya agar bisa digantikan dengan yang lain. Pada kenyataannya masih ada anggota Polri yang piket dipenjagaan hanya menggunakan kaos, kadang-kadang piket penjagaan kosong tidak ada yang jaga. Pimpinan selalu memberi perintah dan mengingatkan kepada anggota bahwa pada waktu jam kerja jangan dimanfaatkan untuk main permainan di Hp atau Laptop, pada waktu melaksanakan tugas laksanakan dengan sungguh- sungguh tetapi masih ada Anggota Polri pada Kepolisian Resor Banyuasin yang tidak mengindahkan perintah tersebut dan masih tetap dilakukan. Waktu bekerja dimanfaatkan dengan hal yang kurang bermanfaat sehingga menyebabkan keakuratan dalam bekerja kurang yang akhirnya hasil kerja kurang optimal.

Lingkungan kerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin belum mendukung terhadap kinerja. Perhatian dan dukungan pimpinan masih dirasakan kurang seperti belum tercukupinya ketersediaan rumah dinas, yang menandakan belum adanya fasilitas yang memadai sehingga masih banyak anggota Polri yang tidak tinggal di wilayah kerjanya sehingga pada waktu dibutuhkan segera oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas yang sifatnya mendadak tidak dapat melaksanakan karena tidak tinggal di wilayah kerja. Selain itu, kerjasama kelompok khususnya hubungan antar sesama rekan kerja anggota Polri pada

Kepolisian Resor Banyuasin masih bermasalah. Dimana masih ada kecemburuan antar Anggota Polri tentang pembagian tugas dan lain-lain. Kelancaran komunikasi di lingkungan kerja antara satu orang dengan yang lainnya menyebabkan kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga akan mengakibatkan efektifitas dan produktivitas kerja meningkat. Berdasarkan uraian di latar belakang penelitian maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Kepolisian Resor Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin?.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin?.

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin?.
2. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin?.

D. Kegunaan dan Manfaat.

1. Aspek Teoritis.

Diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperkuat teori-teori mengenai motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resor Banyuasin.

2. Aspek Praktis.

Penulisan ini dapat menjadi bahan masukan bagi para pengambil keputusan atau kebijakan pada kepolisian Resor Banyuasin dalam rangka meningkatkan kinerja Anggota Kepolisiannya melalui Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012, “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Anggota Polri Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6. No. 2. Agustus 2012. Hal. 173–184. Bali: Universitas Udayana.
- Diana, Wardhani, Pramudya. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesi Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Duwi, Priyatno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Edy, Marheno Fasochah dan Darsono. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang* *Jurnal Dharma Ekonomi* No.44 / Th.XXIII/ Oktober 2016 ISSN: 0853-5205
- Erwansyah, Memed. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri (Survey pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X*
- Evanita, Leny. 2013. “*Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Anggota Polri RSUD Lubuk Linggau,*” Tesis, Jakarta: Universitas. Esa Tunggal.
- Ghozali, Imam.2015. *Aplikasi Multivariate IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gitonga, L. Dan Gachunga, H. 2015. *Influence of Work Enviroment on Organitational Performance in Government Ministries in Kenya, The Strategic*. Journal of Businnes & Change Management. Volume.2 (83):1043-1071
- Hasibuan SP Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Juhana, Dudung Haryati. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 84-94 ISSN 2443-0633
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudarajad. 2009. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset untuk ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet
- Lastriani, Elvi. 2014. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11, No. 2, September 2014: 353– 367. ISSN: 1829 - 9822
- Lumentut Mauritz D.S dan Dotulong Lucky O.H.2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015. ISSN 2303-1174
- Lusiana, Herlina. 2018. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)*. Jurnal Umum Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 4 Nomor 1, April 2018, ISSN: 2476–9576
- Mahardika et al. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Hotel Puri Bagus Lovina*, Retrieved from e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Roskadya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat

- Munparidi, 2012, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*”, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi keVII. Mei 2012. Hal. 47 – 54. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya
- Oka, AA Gde Pramadita dan Bagus, Ida Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri pada PT PLN (persero) Distribusi di Denpasar Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015 2301-2317 ISSN: 2302-8912
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Anggota Polri Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja
- Priyatno, D. 2010. *SPSS: Pengolahan Data Terpraktis* . Yogyakarta: CV.ANDI.
- Rismawati. 2016. *The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District’s Office In Makassar*, International Journal Of Scientific & Technology Research Vol. 5, Issue 08 (August 2016, pp. 48-51).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robins, Stepen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Rumiati, Sri Junus dan Suwandi. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota* . Jurnal Multiplier–Vol. I No. 2 Mei 2017
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. 2015. “*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*” International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), ISSN: 2349-0330, E-ISSN: 2349-0349, 3(12), 76–89.
- Saydam, Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Schermerhan, John R. 2012. *Management*. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: PT. Andi Offset

- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Munandar Baru
- Sekaran & Bougie 2013. *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Setiawan, Agung. 2013, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polri pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1, No.4.
- Shahzadi, Irum., et.al. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. 2013. *Manajemen Modern, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Baru
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Stoner, A.F.J. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sudarwan, Danim. 2012. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung, Pustaka Setia
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Tarsito.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Susan, et.al. 2012. *Influence of Motivation on Performance in The Public Security Sector With a Focus to The Police in Nairobi, Kenya*. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 23; December 2012
- Suwatno dan Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- TAP MPR Nomor: VII/MPR/2000 tentang pPeran TNI dan POLRI
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Cet ke 6. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Uno,B Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan pengukuranya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Jakarta: Ghalia.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Jakarta :Rajawali

Yuswardi. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri*. Responsive, Volume 2 No. 2 Agustus 2019 : 59 - 65