

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Anggara*, Almasdi

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi

*Correspondence email: anggarazhafran30@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh 1). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota unit SPKT Polres Merangin. 2). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja anggota unit SPKT Polres Merangin. 3). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin. 4). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin. 5). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin. 6). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. 7). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini seluruh seluruh Anggota Unit SPKT Polres Merangin sebanyak 42 orang. Dan teknik Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan total sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota unit SPKT Polres Merangin. Disamping itu, lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Polres Merangin

Abstract. This study aims to see the effect of 1). The influence of the work environment on the work motivation of the members of the SPKT Polres Merangin unit. 2). The effect of work discipline on the work motivation of the members of the SPKT Polres Merangin unit. 3). The effect of work motivation on the performance of the members of the Kerinci Police SPKT unit. 4). The influence of the work environment on the performance of the members of the SPKT Polres Merangin. 5). The effect of work discipline on the performance of the members of the Kerinci Police SPKT unit. 6). The influence of the work environment on the performance of the members of the Kerinci Police SPKT unit with work motivation as an intervening variable. 7). The effect of work discipline on the performance of the members of the SPKT Polres Merangin unit with work motivation as an intervening variable. The population in this study were all 42 members of the SPKT Polres Merangin Unit. And the technique of determining the number of samples taken as respondents using total sampling. The results of this study indicate that the work environment and work discipline have a significant effect on the work motivation of the members of the SPKT unit at the Kerinci Police. In addition, the work environment, work discipline and motivation also have a significant effect on the performance of the members of the SPKT unit at the Kerinci Police.

Keywords: Performance, Motivation, Polres Merangin

PENDAHULUAN

Polisi Resort (Polres) Merangin yang berada di wilayah hukum Polres Merangin dan bagian wilayah hukum Polda Jambi merupakan penyedia jasa pelayanan kepolisian dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Kabupaten Merangin. Unit Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) merupakan unsur pelaksana tugas pokok Polres yang terdiri dari 3 (tiga) Unit dan disusun berdasarkan pembagian waktu (ploeg) yang berada di bawah Kapolres. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama laporan/pengaduan, pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, bersama fungsi terkait mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Masing-masing Unit SPKT dipimpin kepala SKPT yang bertanggung jawab kepada Kapolres dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama laporan/pengaduan, pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, bersama fungsi terkait mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Sentra Pelayanan Kepolisian atau SPK adalah pintu gerbang pelayanan POLRI terhadap masyarakat, ketika masyarakat membutuhkan bantuan kepolisian disinilah tempatnya. SPK merupakan satuan di kepolisian yang berdiri sebagai pintu gerbang antara POLRI dan masyarakat serta memiliki tugas dan tanggung jawab utama yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, mulai dari laporan kehilangan barang hingga kejadian yang dikelaskan sebagai kasus atensi tinggi. SPK adalah pusat jaringan dari sistem fungsi Kepolisian, ketika SPK telah menerima laporan dari masyarakat maka SPK akan menentukan ke mana laporan tersebut akan diteruskan untuk proses selanjutnya dapat ke satuan Reserse Kriminal jika itu menyangkut masalah tindak pidana, atau ke satuan Lalu Lintas

jika itu merupakan kejadian di jalan umum dan sebagainya. Oleh karena itu petugas SPK dituntut selalu prima karena tidak ada yang tahu kapan masyarakat akan melaporkan tentang permasalahan yang menyimpannya, dan SPK pun harus cepat tanggap terhadap laporan yang diberikan masyarakat. Dalam tingkat Polres, SPK yang dipimpin oleh Ka SPK berada langsung dibawah KaPolres, sehingga segala sesuatu yang terjadi dibawah sepengetahuan Ka SPK akan langsung dialirkan kepada Kepala Kesatuan Wilayah tersebut sebagai bahan dasar mengambil tindakan atau kebijakan selanjutnya.

Pemilihan Unit SPKT Polres Merangin sebagai fokus penelitian di dasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2018, 2019, dan 2020, berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling menentukan. Hal itu mudah untuk dimengerti karena sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sementara sumber daya lainnya bersifat tergantung kepada sumber daya manusia yang memanfaatkannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada Instansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah negara dalam menjalankan proses kenegaraannya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Hasil prasurvei penelitian yang dilakukan terhadap 62 (enam puluh dua) orang personil Satuan Sabhara terhadap kinerja anggota Unit SPKT Polres Merangin, dapat dilihat bahwa masih rendahnya kinerja dari unit SPKT Polres Merangin dimana 27,42 % atau sebanyak 17 orang menilai bahwa Anggota Unit SPKT yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, 24,19 % atau sebanyak 15 orang menilai bahwa Anggota Unit SPKT bekerja telah sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, 12,90 % atau sebanyak 8 orang menilai bahwa Anggota Unit SPKT sering absen walaupun tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, 16,13 % atau sebanyak 10 orang menilai bahwa Anggota Unit SPKT memiliki inisiatif di jam kerja kosong (melaksanakan sambang) dan 19,36 % atau sebanyak 12 orang menilai bahwa Anggota Unit SPKT tidak mengeluh terhadap sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas Kepolisian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota unit SPKT Polres Merangin dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota unit SPKT Polres Merangin. Sampel penilitan terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri A. Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yaitu anggota unit SPKT Polres Merangin, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh anggota unit SPKT Polres Merangin yang berjumlah 42 (empat puluh dua) orang, tidak termasuk penulis dan Kapolres Merangin. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,32085062
Most Extreme Differences	Absolute	,142

	Positive	,083
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,302 ^c

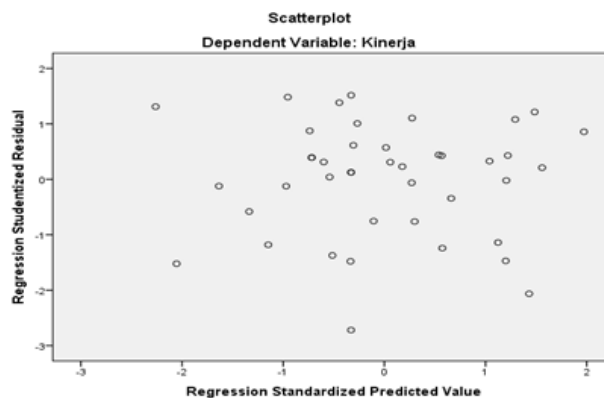
Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign. Kolmogrov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0,05$; hasil nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,302 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variable lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja berdistribusi normal. Tabel 2 menjelaskan uji multikolonieritas melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 1,0$. Artinya semua varial dalam model penelitian in tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan Gambar 1 menjelaskan bahwa titik-titik penyebaran di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol, titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titi-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini memenuhi syarat sebagai model yang baik dan ideal.

Tabel 2
Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,964	1,037
	Disiplin Kerja	0,988	1,012
	Motivasi	0,954	1,048

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil R Square Y (Motivasi) Jalur Model I

Model	R	R Square	Adjuste R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,213 ^a	0,046	0,003	4,258

Sumber: data olahan

Tabel 4
Regresi Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y Jalur Model I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	38,334	11,964			3,204	0,003
Lingkungan Kerja	0,232	0,194	0,187		1,198	0,038
Disiplin Kerja	0,133	0,199	0,105		0,670	0,507

Sumber: data olahan

Tabel 3 dan 4 menjelaskan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) = 0,038 < 0,05, Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,507 > 0,05 yang berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,046 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 4,6% dan sisanya sebesar 95,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh $e1 = \sqrt{(1 - 0,046)} = 0,977$. Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu: $Y = 0,187.X_1 + 0,105.X_2 + 0,977$

Tabel 5
Hasil R Square Z (Kinerja) Jalur Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,572 ^a	0,328	0,275	4,48817

Sumber: data olahan

Tabel 6
Regresi Pengaruh X_1, X_2, Y terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-17,163	14,172			-1,211	0,233
Lingkungan Kerja	0,253	0,208	0,165		1,214	0,232
Disiplin Kerja	0,565	0,211	0,358		2,679	0,011
Motivasi	0,519	0,169	0,419		3,076	0,004

Sumber: data olahan

Tabel 5 dan 6 menjelaskan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1) = 0,232 > 0,05. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,011 < 0,05 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan untuk variabel motivasi (Y) = 0,004 < 0,05 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta untuk nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel 4.16 Model Summary adalah 0,328 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1, X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 32,8% dan sisanya sebesar 67,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh $e2 = \sqrt{(1 - 0,328)} = 0,810$. Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu: $Z = 0,165.X_1 + 0,358.X_2 + 0,419.Y + 0,810$

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan 2 model analisis jalur maka diperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap motivasi (Y);
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) = 0,038 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Analisis pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap motivasi (Y).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,507 > 0,05. Hal ini berarti Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Analisis pengaruh variabel motivasi (Y) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel motivasi (Y) = 0,004 < 0,05. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) = 0,232 > 0,05. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Analisis pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) = 0,011 < 0,05. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,165. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,187 \times 0,419 = 0,078$. Maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kinerja (Z) adalah = $0,165 + 0,078 = 0,243$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,165 dan nilai pengaruh tidak

langsung sebesar 0,243, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) melalui motivasi (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).

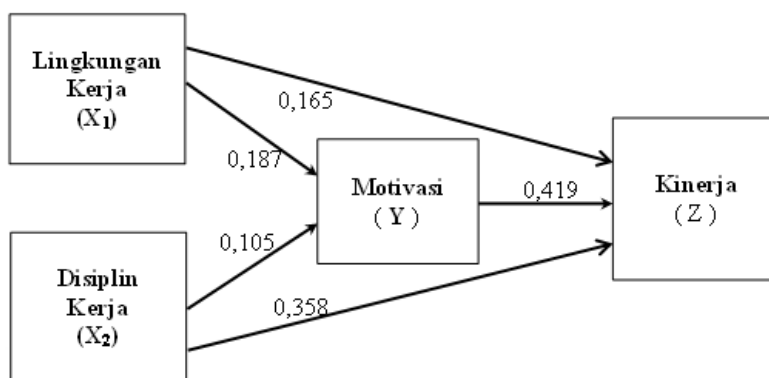
7. Analisis pengaruh Disiplin Kerja (X_2) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja (Z).

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,358. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $= 0,105 \times 0,419 = 0,044$. Maka pengaruh total yang diberikan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Z) adalah $= 0,105 + 0,044 = 0,149$. Berdasar hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,358 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,044, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Disiplin Kerja (X_2) melalui motivasi (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Z).

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square, yang dapat dilihat pada tabel 4.16 Hasil R Square Z (Kinerja), sebelumnya. Dari tabel 4.16 tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,328 (nilai 0,328 merupakan penguadatan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,572 \times 0,572 = 0,328$), dimana besaran angka koefisien determinasi (R Square) 0,328 sama dengan 32,8 %. Hal ini berarti Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 32,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,8\% = 67,2\%$), dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain tersebut sering disebut sebagai error (e).

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara (mediasi), fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Berdasarkan Gambar 2 menjelaskan model jalur hubungan berdasarkan teori bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja, dan model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja. Namun demikian Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja yaitu dari Lingkungan Kerja, serta dari Lingkungan Kerja ke motivasi baru kemudian ke kinerja.



Sumber: data olahan

Gambar 2 Model Analisis Jalur

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	372,945	3	124,315	6,171	,002 ^b
Residual	765,460	38	20,144		
Total	1138,405	41			

Sumber: data olahan

Tabel 7 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,171. Selanjutnya hasil tersebut akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Adapun mencari F_{tabel} adalah $df (k; n-k)$. Nilai $k =$ jumlah variabel bebas $= 3$, dan $n =$ responden $= 42$. Maka $df (k; n$

$k) = df (3; 42-3) = df (3;39) = 2,85$. Jadi $F_{hitung} = 6,171 > F_{tabel} = 2,85$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (variabel terikat).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin kemudian Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin. Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin. Secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X_1) melalui motivasi (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin dan Secara tidak langsung Disiplin Kerja (X_2) melalui motivasi (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Z) Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universita Diponegoro.
- High, T., & Alex, S. 2017. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Muri A. Yusuf. 2015. *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Robbins, S. P. dan M. C. 2015. *Manajemen*. Gramedia.
- Sedarmayanti. 2019. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Sihombing, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto, B. S. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.