

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat

Keris Aji Wibisono¹, Rd. Adjeng Mariana²

Universitas Widyatama

keris.aji@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 16/02/2023, direvisi akhir tanggal 28/03/2023, disetujui tanggal 15/05/2023

Abstrak

Peran lingkungan kerja dan motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting, akan tetapi tidak semua organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja, maupun memberikan motivasi yang bagi anggota Kepolisian khususnya dampak sosial terkait kasus “Brigadir J” terhadap kepercayaan masyarakat terkait upaya peningkatan kinerja Kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur lingkungan kerja, motivasi, serta mengukur lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat (POLDA Jabar). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota Kepolisian di Kantor POLDA Jabar yang berkantor dengan jumlah 76 anggota Kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh cukup positif dalam menentukan kinerja anggota Kepolisian, dan juga motivasi kerja berpengaruh cukup positif terhadap kinerja anggota Kepolisian di lingkungan POLDA Jabar. Selanjutnya, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh cukup positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Kantor POLDA Jabar dengan pengaruh yang kuat.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja anggota Kepolisian

Abstract

The role of work environment and motivation in an organization is crucial, but not all organizations can create a conducive work environment or provide motivation that can positively impact the performance of police officers, especially in light of the social impact of the "Brigadir J" case on public trust in the efforts to improve the performance of the police force. This study aims to measure the work environment, motivation, and their effects on the performance of police officers in the West Java Regional Police Office (POLDA Jabar). The research method used is a quantitative approach with a causal associative method. Data collection was done through a survey by distributing questionnaires to 76 police officers working at the POLDA Jabar office. The results show that the work environment has a quite positive influence on determining the performance of police officers, and work motivation also has a quite positive influence on the performance of police officers in the POLDA Jabar environment. Furthermore, the work environment and motivation together have a quite positive influence on the performance of police officers in the POLDA Jabar office with a strong effect.

Keywords: Work environment, work motivation, police officer performance.

How to cite (APA Style): Wibisono, K.A., dan Mariana, R.A.,(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23 (1), 92-100. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i1.57204>

PENDAHULUAN

Siagian (2013) menyatakan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan latar belakang organisasi. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, kinerja yang baik dari berbagai pihak termasuk Kepolisian sangatlah penting (Mangkunegara, 2014).

Kinerja anggota Kepolisian dapat diukur dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Mangkunegara (2014) menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator dalam menilai kinerja Kepolisian yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, yang dapat diukur dengan standar penilaian kerja.

Di Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat (POLDA Jabar), penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja, atau yang disebut dengan Target Kerja Polisi. Target Kerja Polisi ini telah diterapkan sejak tahun 2018, sesuai dengan Peraturan Kapolri mengenai Kinerja dan Tunjangan Jabatan tentang Penilaian Prestasi Kepolisian Republik Indonesia. Setiap Kepolisian membuat perencanaan kerja untuk kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat (POLDA Jabar, n.d.).

Kualitas kerja Kepolisian dinilai dengan penilaian perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. POLDA Jabar mempunyai standar penilaian kinerja, yang mengharapkan hasil kerja Kepolisian memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91) (POLDA Jabar, n.d.). Namun, persentase hasil penilaian kualitas kerja Kepolisian POLDA Jabar belum sesuai dengan harapan, karena belum mencapai angka 91 hingga 100. Meskipun demikian, hasil kinerja Kepolisian cenderung naik dari tahun pasca pandemi Covid-19 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja adalah ketepatan waktu. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa masih ada Kepolisian yang datang tidak tepat waktu, terutama pada bulan Agustus. Wawancara dengan 10 perwakilan Kepolisian, lingkungan kerja dan motivasi dianggap sebagai variabel penting yang mempengaruhi kinerja Kepolisian. Banyak Kepolisian yang mengeluh dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif pasca viralnya kasus “Brigadir J” dan terlalu bising karena dekat dengan ruang pelayanan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Petro (2013) dan Lingga (2014), lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima Kepolisian, lingkungan tempat kerja, serta masyarakat pada umumnya haruslah selaras dengan nilai-nilai moral dan etika yang berlaku di masyarakat. Perilaku yang patut dijunjung tinggi seperti sikap disiplin, hormat kepada atasan maupun rekan kerja, serta toleransi terhadap perbedaan haruslah menjadi hal yang ditanamkan dan dijaga oleh seluruh anggota Kepolisian. Lingkungan tempat kerja yang bersih, aman, dan nyaman juga harus dijaga dan dipelihara agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, Kepolisian juga harus selalu bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya, tidak memihak pada pihak manapun, serta bekerja dengan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi agar dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

METODE PENELITIAN

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Suharto dan Cahyono (2015) serta Hakim (2016), motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar untuk bekerja lebih baik. Rivai (2014) juga mengungkapkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Namun, meskipun motivasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, keduanya saling terkait dalam organisasi. Wibowo (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan alat penggerak bagi individu dalam pelaksanaan kinerja.

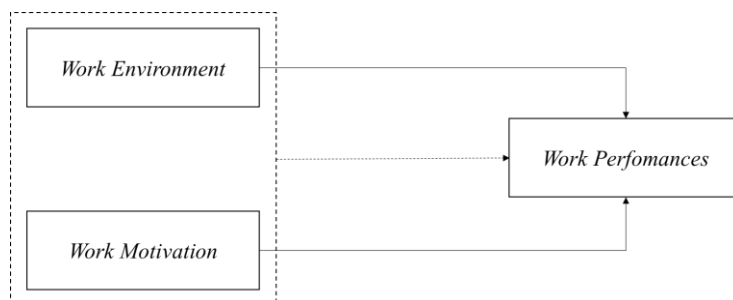
Berdasarkan pra-survey yang dilakukan oleh peneliti di POLDA Jabar, motivasi karyawan masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh keluhan beberapa karyawan terhadap perkembangan teknologi saat ini, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, motivasi karyawan untuk berprestasi juga masih kurang terlihat, terlihat dari tingkat keterlambatan pada jam masuk dan belum adanya reward atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berprestasi. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan untuk meningkatkan motivasi karyawan guna mendukung peningkatan kinerja dalam pelaksanaan tugas mereka.

Kinerja anggota kepolisian memiliki peran penting dalam kelangsungan organisasi. Kinerja yang baik mampu membawa organisasi menuju arah yang positif sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada

organisasi. Dalam hal ini, penilaian kinerja anggota kepolisian POLDA Jabar selama tahun 2019 hingga 2020 menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan, terutama setelah munculnya pandemi Covid-19. Pada tahun 2020, nilai rata-rata kinerja mencapai 82,91, meningkat menjadi 84,13 pada tahun 2021, sedangkan pada tahun 2018 mencapai 84,53. Meskipun mengalami peningkatan, kenaikan tersebut masih belum mencapai harapan organisasi yang menargetkan kinerja sebesar 91 dengan predikat sangat baik. Organisasi berharap anggota kepolisian dapat terjun langsung dalam melayani masyarakat di tengah pandemi Covid-19. Anggota kepolisian dengan motivasi tinggi di POLDA Jabar umumnya adalah mereka yang telah menetap lama, memiliki jabatan yang tinggi, serta mendapat gaji yang ideal. Dalam hal ini, kinerja mereka terlihat pada Target Kerja Polisi dengan rentang nilai 84 hingga 86. Motivasi yang tinggi mempengaruhi keinginan berprestasi anggota kepolisian sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yang diajukan berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di POLDA Jabar. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di POLDA Jabar. Sementara hipotesis ketiga (H3) mengajukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di POLDA Jabar. Penelitian ini akan berfokus pada pengujian hipotesis-hipotesis tersebut dengan tujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja anggota kepolisian di POLDA Jabar.

Adapun paradigma didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanasi (*explanatory survey*). Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. sedangkan menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa: Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (*Variabel anteseden* apa saja yang mempengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu. Objek telaahan penelitian survey eksplanasi (*explanatory survey*) adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah sesuatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya atau apakah sesuatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Korelasi

Suatu koefisien korelasi haruslah mempunyai nilai yang bermakna/ signifikan, dimana untuk memberikan pengaruh korelasi yang ada maka perlu dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji apakah motivasi dan disiplin kerja anggota Kepolisian dapat menentukan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar, maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagaimana **Tabel 1**.

Tabel 1. *Correlations*

		Correlations		
		Work_Performances	Work_Environment	Work_Motivation
Pearson Correlation	Work_Performances	1.000	.792	.390
	Work_Environment	.792	1.000	.191
	Work_Motivation	.390	.191	1.000
Sig. (1-tailed)	Work_Performances	.	.000	.000
	Work_Environment	.000	.	.049
	Work_Motivation	.000	.049	.
N	Work_Performances	76	76	76
	Work_Environment	76	76	76
	Work_Motivation	76	76	76

Tabel diatas dapat menjelaskan tingkat keeratan hubungan setiap variabel, adapun hubungan tersebut dapat dijelaskan berikut ini:

Tingkat hubungan variabel lingkungan kerja anggota Kepolisian dengan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar adalah 0.792, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang erat;

Tingkat hubungan variabel motivasi kerja anggota Kepolisian dengan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar adalah 0.390, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang tidak erat;

Tingkat hubungan variabel lingkungan kerja anggota Kepolisian dengan motivasi kerja anggota Kepolisian POLDA Jabar adalah 0.191, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat tidak erat.

Hasil Uji Simultan

Hipotesis didalam penelitian ini menerangkan adanya kesenjangan antara variabel motivasi dan disiplin kerja anggota Kepolisian dalam menentukan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar, dimana hipotesis tersebut menentukan pengaruh secara simultan. Hasil uji hipotesis tersebut dapat dijelaskan oleh **Tabel 2**:

Tabel 2. Model ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.347	2	153.674	79.557	.000 ^b
	Residual	141.008	73	1.932		
Total		448.355	75			

a. Dependent Variable: Work_Performances

b. Predictors: (Constant), Work_Motivation, Work_Environment

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 79.557, dimana kriteria penolakan H_0 jika : F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $F_0 > F_{\alpha,1,n-1}$, dengan mengambil taraf signifikansi (α)

sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{\text{tabel}} = 3,12$. Karena 79.557 lebih besar dari 3,12 dan sig F sebesar 0,000 maka H_0 ditolak. Artinya adalah hasil tabel diatas dapat menjelaskan bahwa antara variabel lingkungan kerja anggota Kepolisian dan motivasi kerja anggota Kepolisian dapat menentukan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar secara simultan.

Hasil Uji Parsial

Sementara itu, jika dilakukan uji hipotesis melalui uji t maka hasil uji thitung dapat dilihat pada **tabel 3** berikut ini :

Tabel 3. Coefficients

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.954	1.368		2.160	.034		
Work_Environment	.466	.042	.744	11.128	.000	.963	1.038
Work_Motivation	.297	.080	.247	3.701	.000	.963	1.038

a. Dependent Variable: Work Performances

Kriteria penolakan H_0 untuk uji t jika : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $t_0 > t_{\alpha/2}$, $n-1$. Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja anggota Kepolisian sebesar 11.128 dan variabel motivasi kerja anggota Kepolisian sebesar 3.701. Dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5 persen, maka nilai $t_{\text{tabel}} = 1,658$. Karenanya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka menolak hipotesis H_0 atau dengan kata lain lingkungan kerja anggota Kepolisian dan motivasi kerja anggota Kepolisian dapat menentukan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar secara parsial.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja anggota Kepolisian dapat menentukan kinerja anggota Kepolisian POLDA Jabar. Berikut hasil uji korelasi hasil olah kuesioner yang sudah diolah pada Program SPSS 20; sebagaimana **Tabel 4**. Dari **Tabel 4** juga bisa diketahui besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel. Besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam **Tabel 5**

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.677	1.38983

a. Predictors: (Constant), Work_Motivation, Work_Environment

b. Dependent Variable: Work_Performances

Tabel 5. Besaran Koefisien Berganda

Konstanta	2.954
Pengaruh Individual	$PYX_1 = 0.744$ $PYX_2 = 0.247$
Pengaruh Secara Bersamaan	$R^2Y (X_1, X_2) = 0.685$
Pengaruh Koefisien Residu	$PY_e = 0.315$

Tabel regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 2.954;
2. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja anggota Kepolisian secara parsial terhadap kinerja anggota Kepolisian adalah sebesar 0.744 dan dikuadratkan sebesar 55,3% yang memiliki pengaruh yang kurang erat;
3. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja anggota Kepolisian secara parsial terhadap kinerja anggota Kepolisian adalah sebesar 0.247 dan dikuadratkan sebesar 6.1% memiliki pengaruh yang sangat kurang erat;
4. Pengaruh langsung kedua variabel secara simultan adalah sebesar 0.685 atau hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja anggota Kepolisian sebesar 68.5%;
5. Pengaruh variabel residu (e) terhadap variabel kinerja anggota Kepolisian adalah sebesar 0.315 atau hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota Kepolisian dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 31.5%.

Dari tabel yang sudah dijelaskan diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.954 + 0.744 X_1 + 0.247 X_2$$

Keterangan :

- X_1 = Lingkungan Kerja Anggota Kepolisian
 X_2 = Motivasi Anggota Kepolisian
 Y = Kinerja Anggota Kepolisian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut;

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian di POLDA Jabar. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi yang diperoleh dengan hasil pengujian sebesar 0.744 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian sebesar 55.3%, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Lingkungan kerja di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat sudah sangat kondusif, namun kendala yang menjadikan lingkungan kerja kurang kondusif dapat terlihat dari beberapa anggota kepolisian yang masih kurang nyaman apabila disinggung terkait dengan kasus “Brigadir J” dengan sesama rekan Polisi, Anggota Kepolisian Negeri Sipil Kepolisian maupun dari masyarakat sipil itu sendiri. POLDA Jabar sudah menginisiasi dan mengkondisikan dengan baik kepada seluruh anggota terkait kasus yang melibatkan beberapa petinggi POLRI tersebut.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja anggota Kepolisian (Y) Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi yang diperoleh nilai pengujian sebesar 0.247 yang artinya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian hanya sebesar 6.1%, dengan demikian hipotesis kedua bisa diterima. Seluruh anggota Kepolisian POLDA Jabar sesungguhnya sudah memiliki motivasi atas pekerjaan mereka masing-masing, sehingga hasil penelitian menunjukan pengaruh yang sangat kurang kuat. Hal tersebut dapat disadari bahwa seluruh anggota Kepolisian memerlukan motivasi dalam bidang lain yang tentunya tidak hanya meningkatkan kinerja, namun meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap seluruh upaya dan hasil kinerja Kepolisian Republik Indonesia.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar 0.685 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi hanya

memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian sebesar 68.5%. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini bisa diterima.

4. Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja walaupun nilainya sangat kecil. Untuk itu fasilitas di lingkungan kerja serta pemberian motivasi bagi para anggota Kepolisian harus tetap ditingkatkan untuk menunjang semangat para anggota Kepolisian agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh POLRI.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, terdapat beberapa saran yang tepat untuk diberikan kepada pihak kepolisian dalam rangka meningkatkan kinerja anggota kepolisian di POLDA Jabar. Pertama, diperlukan upaya untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja bagi seluruh anggota kepolisian. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan fasilitas di lingkungan kerja, serta mengatasi masalah-masalah internal yang mengganggu keharmonisan di antara anggota kepolisian. Dalam hal ini, POLDA Jabar perlu mengevaluasi dan mengoptimalkan kebijakan dan program-program yang telah diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh anggota kepolisian.

Selanjutnya, untuk meningkatkan motivasi para anggota kepolisian, perlu diberikan insentif atau penghargaan yang sesuai dengan kinerja mereka. Selain itu, POLDA Jabar juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi seluruh anggota kepolisian untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Dengan adanya insentif dan pelatihan tersebut, diharapkan para anggota kepolisian menjadi lebih termotivasi dan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Ketiga, POLDA Jabar dapat memperkuat kerjasama dengan pihak-pihak lain seperti masyarakat, institusi pemerintah, maupun pihak swasta dalam rangka menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah hukum POLDA Jabar. Dalam hal ini, perlu ditingkatkan koordinasi antara POLDA Jabar dengan pihak lain, sehingga upaya penegakan hukum dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, diharapkan masyarakat menjadi lebih percaya dan mendukung upaya kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah POLDA Jabar.

Terakhir, POLDA Jabar juga perlu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat mekanisme pengawasan internal dan eksternal, serta meningkatkan komunikasi dengan masyarakat. Dalam hal ini, POLDA Jabar perlu lebih aktif mengedukasi masyarakat tentang peran dan fungsi kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Dengan demikian, masyarakat menjadi lebih memahami dan mendukung upaya kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2016). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi industri* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Liberty.
- Bruce, A. (2013). *Rahasia tempat kerja: Penuh semangat dan menyenangkan*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Edisi ke-5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja anggota Kepolisian Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 10-23.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan motivasi & dasar-dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), Maret.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resources Management* (Edisi pertama). Jakarta: Salemba Empat.
- Moekizat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novyanti, J. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. (Tesis). Palu: Universitas Tadakulo.
- Nugroho, R. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Kepolisian: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. (Tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Anggota Kepolisian* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Ranupandojo, H., & Suad Husnan. (1984). *Manajemen Personalialia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2015). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). (Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul). Jakarta: Salemba Empat.
- Sayuti. (2017). *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*, 9(1).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kinerja Anggota Kepolisian Bappeda*. Aceh. MieJ Jurnal.
- Strom, S. (2013). *Econometrics and Economic Theory in 20th Century: The Frisch Centennial Synposium*. Cambridge: University Press.
- Suharsini, A. (2012). *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktik* (Edisi 5). Jakarta :Rineka Cipta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suryana. (2016). *Statistika Terapan*. Diakses dari www.statistikaterapan.wordpress.com pada tanggal 22 Desember 2018.
- Susilaningsih, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol. 1 No. 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trisno, I & Suwarti, T. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, Vol.1, No 1.
- Wibowo, S. E., M. Phil. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.