

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRES SIDRAP

Sakaria Syam\*<sup>1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Azlan Azhari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Ilmu Manajemen, Institut Tehnologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: [\\*<sup>1</sup>zakaria.sandiman@gmail.com](mailto:*<sup>1</sup>zakaria.sandiman@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja personil Polres Sidrap, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja personil Polres Sidrap dan untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Sidrap”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variable bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara positif dan dominan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi terutama peningkatan hubungan sosial dalam pencapaian tujuan organisasi akan mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap Pada Polres Sidrap. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja anggota Polres terutama pemahaman tentang tugas yang harus dilakukan oleh anggota Kepolisian akan mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap.

**Kata kunci:** Pengembangan karir, motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja personal Polres Sidrap

### Abstract

*This study aims to identify and analyze the effect of career development, motivation and work environment partially on the performance of Sidrap Polres personnel. on the performance of Sidrap Police personnel.*

*This research is a quantitative research with a survey method with correlational analysis techniques to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that 1) Partially career development has a positive and dominant effect on the performance of Sidrap Police personnel. This means that increasing competence, especially increasing social relations in achieving organizational goals, will be able to improve the performance of Sidrap Police personnel. 2) Partially, work motivation has a positive and significant effect on the performance of Sidrap Police personnel at the Sidrap Police. This means that increasing the work motivation of Polres members, especially understanding of the tasks that must be carried out by members of the Police, will be able to improve the performance of Sidrap Polres personnel.*

**Keywords:** Career development, motivation, work environment and personal performance of the Sidrap Police

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat Reformasi tahun 1998 lalu, yang salah satu point tuntutan tersebut ialah pemisahan wewenang antara TNI dan Polri, karena masyarakat menilai pemisahan wewenang diantara dua institusi ini wajib dan mendesak untuk dilakukan guna menghindari kembali penyalahgunaan wewenang yang dilakukan penguasa Orde Baru. Menanggapi tuntutan Reformasi ini, Presiden dan DPR

mengeluarkan Undang–Undang pemisahan 2 institusi ini yaitu UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri.

Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam pasal 16 UU No 2 Tahun 2002, dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang–Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang–Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11.

Tugas Polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

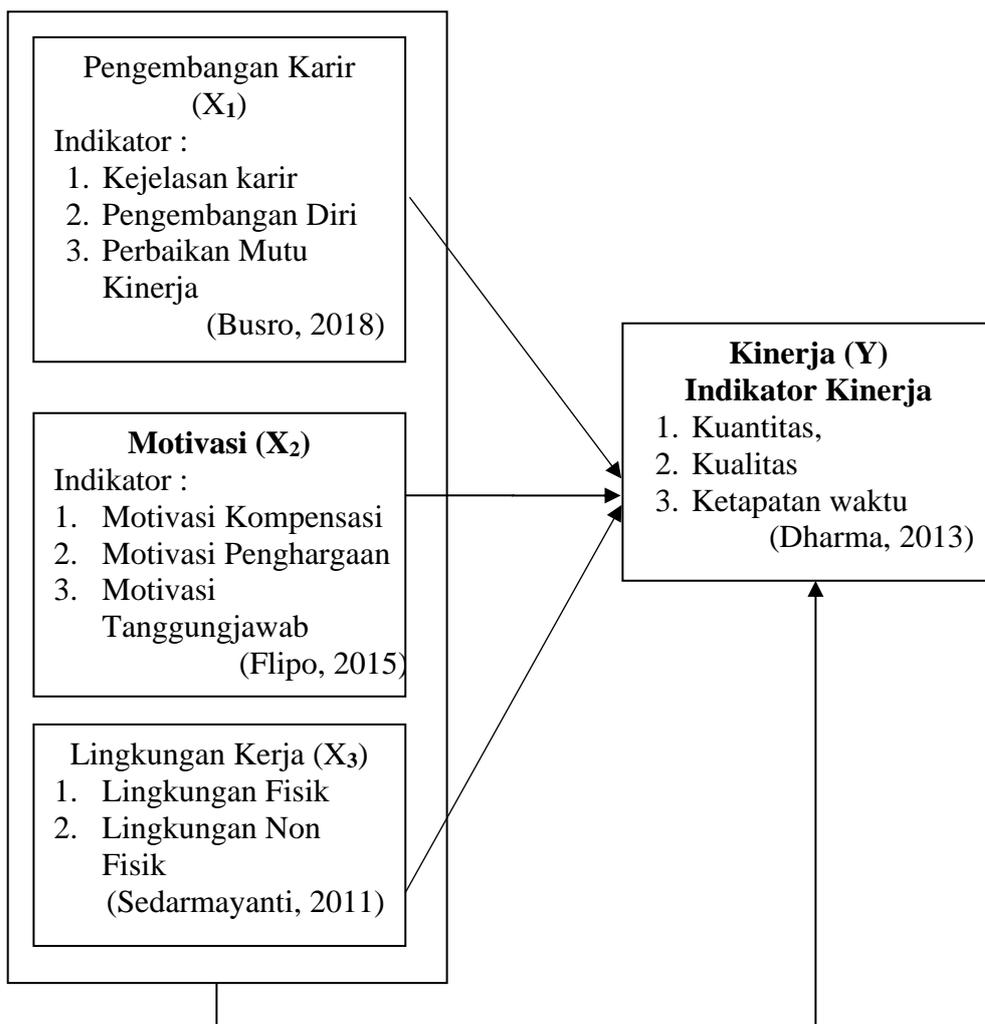
1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Menegakkan hukum
3. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari teori hasil kerja bahwa penilaian kinerja pegawai individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kualitas layanan sumber daya manusia dinilai berdasarkan kuantitas (jumlah pekerjaan), kualitas (mutu pekerjaan), jam kerja (waktu kerja), kesalahan (risiko kerja) dan kecermatan (efektivitas kerja).

Adapun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, telah pernah diteliti oleh Achmad Gani (2016) adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompetensi, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas SDM di Indonesia. Orpen (2014) terlihat motivasi kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, Jonathan Rober (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karir, motivasi berpengaruh terhadap kualitas sumberdaya manusia. Malco Jenifer (2015) Semakin ditingkatkan pengembangan karir, perbaikan disiplin dan peningkatan motivasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan peningkatan kualitas SDM masyarakat di lembaga sosial. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia antara lain yang pernah dilakukan oleh Andi Jauharin Insyiah, Badaruddin, Asniwati (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPT Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. Indra Jaya, Rustan DM, dan Azlan Azhari (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Brimob. Asep Reza Kurniawan & Ni Nyoman Putu Martini (2020) melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja dan Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo”. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tehnik, yaitu analisis deskriptif, Analisis statistik inferensial, Measurement (outer) model, dan pengujian model, pengukuran model, evaluasi model struktural, interpretasi hasil analisis. Novianty Djafri (2015) pengaruh gaya kepemimpinan, empati dan motivasi terhadap budaya organisasi (Studi Kasus Terhadap Kepala Sekolah Dasar Kota Gorontalo) Objek penelitian ini adalah Sekolah Dasar dengan subjek kepala sekolah sebanyak 55 orang. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi. Penelitian Herlian, Badaruddin, Haerana (2021) dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini menggunakan analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja personil Polres Sidrap.
2. Pengembangan Karir, Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja personil Polres Sidrap.
3. Pengembangan karir merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Sidrap.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2015). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi tiga fungsi yaitu Sat. Narkoba, Sat. Intelkam dan Sat. Reskrim personil Polres Sidrap berjumlah 98 orang.

Organisasi Polri tingkat Polres adalah merupakan penjabaran dari Organisasi Polri tingkat Polda Sulsel yang dalam penyelenggaraan sehari-hari adalah berupa hubungan - hubungan antar pejabat dalam organisasi tersebut yang diatur dalam bentuk-bentuk hubungan tata cara kerja sesuai prinsip-prinsip organisasi yang berlaku pada Polri baik hubungan vertikal, horisontal dan diagonal maupun hubungan lintas sektoral. Untuk mewujudkan hasil pelaksanaan tugas yang maksimal, maka diperlukan adanya suatu mekanisme kerja yang teratur, tertib dalam rangka membina organisasi secara efektif dan efisien. HTCK dilingkungan Polres Sidrap akan menciptakan mekanisme kerja yang efektif dan efisien bagi terselenggaranya tugas-tugas bidang operasional maupun pembinaan sesuai dengan organisasi dan tata cara kerja yang telah ditetapkan.

### Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

- 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ) atau  $r$  hitung  $> 0,30$ , dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.766	0.000	0.30	Valid
2	0.850	0.000	0.30	Valid
3	0.722	0.000	0.30	Valid

4	0.779	0.000	0.30	Valid
5	0.785	0.000	0.30	Valid
6	0.813	0.000	0.30	Valid
7	0.827	0.000	0.30	Valid
8	0.806	0.000	0.30	Valid
9	0.762	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi ( $X_2$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ) atau  $r$  hitung  $> 0,30$ , dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.734	0.000	0.30	Valid
2	0.916	0.000	0.30	Valid
3	0.745	0.000	0.30	Valid
4	0.909	0.000	0.30	Valid
5	0.939	0.000	0.30	Valid
6	0.904	0.000	0.30	Valid
7	0.806	0.000	0.30	Valid
8	0.883	0.000	0.30	Valid
9	0.907	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$ ) atau  $r$  hitung  $> 0,30$ , dengan hasil selengkapnya sebagai berikut .:

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.922	0.000	0.30	Valid
2	0.808	0.000	0.30	Valid
3	0.916	0.000	0.30	Valid
4	0.912	0.000	0.30	Valid
5	0.926	0.000	0.30	Valid
6	0.872	0.000	0.30	Valid
7	0.860	0.000	0.30	Valid
8	0.874	0.000	0.30	Valid
9	0.825	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Personil Polres Sidrap (Y)

Dari beberapa instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05) atau  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (0,30), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personil Polres Sidrap (Y)**

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.889	0.000	0.30	Valid
2	0.860	0.000	0.30	Valid
3	0.799	0.000	0.30	Valid
4	0.832	0.000	0.30	Valid
5	0.778	0.000	0.30	Valid
6	0.486	0.000	0.30	Valid
7	0.761	0.000	0.30	Valid
8	0.833	0.000	0.30	Valid
9	0.791	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

**b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No. Item	Variabel	Nilai Alpha Crombach's	Ket
1	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0.923	Realibel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.957	Realibel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.963	Realibel
4	Kinerja Personil Polres Sidrap (Y)	0.909	Realibel

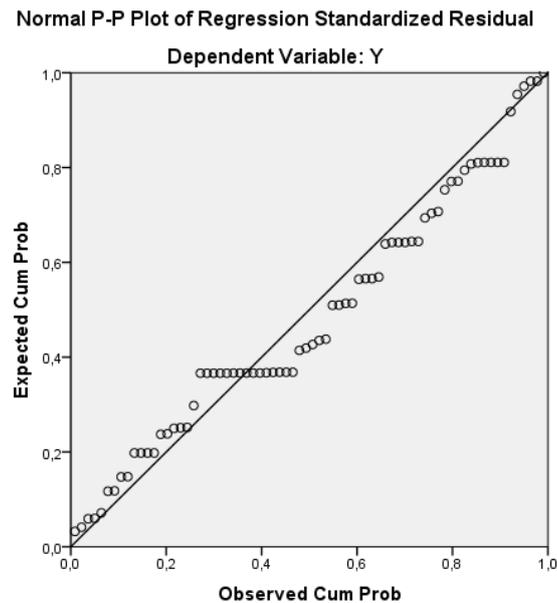
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,50.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

**Gambar 6 Uji Normalitas Data**



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0.332	3.009
X2	0.127	7.901
X3	0.103	9.589

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 5.14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**1. Analisis Regresi Berganda**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{y} = 2,603 + 0,393 X_1 + 0,227 X_2 + 0,323 X_3$

#### **a. Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap Pada Polres Sidrap pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial.

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Personil Polres Sidrap.

#### **2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Berdasarkan output SPSS bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,865, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Personil Polres Sidrap ( $Y$ ) sebesar 0,865 atau 86.5% variasi kinerja Personil Polres Sidrap ( $Y$ ) dipengaruhi oleh pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Sedangkan 13.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

### **HASIL PENELITIAN**

Faktor yang mempengaruhi kinerja Personil Polres Sidrap. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### **1. Pengaruh Secara Parsial**

##### **a. Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap**

Hasil temuan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap.

##### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap.

##### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personal Polres Sidrap, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja personal Polres Sidrap.

#### **2. Pengaruh Secara Simultan Variabel Pengembangan Karir, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 159,824 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap Pada Polres Sidrap.

#### **3. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja Personil Polres Sidrap Pada Polres Sidrap berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara positif dan dominan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi terutama peningkatan hubungan sosial dalam pencapaian tujuan organisasi akan mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap Pada Polres Sidrap. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja anggota Polres terutama pemahaman tentang tugas yang harus dilakukan oleh anggota Kepolisian akan mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Polres Sidrap. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Polres Sidrap akan mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja Personil Polres Sidrap ( $Y$ ) yang berarti bahwa peningkatan pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja Personil Polres Sidrap.

### SARAN

1. Perlu pengembangan karir polisi berdasarkan prestasi yang dicapai oleh setiap anggota polisi.
2. Perlunya mendorong polisi untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih memperluas wawasan keilmuan.
3. Perlu lebih meningkatkan motivasi polisi agar bisa lebih semangat dalam bekerja sehingga output yang dibebankan dapat tercapai.
4. Perlu perbaikan lingkungan kerja polisi baik fisik maupun non fisik agar mampu meningkatkan kinerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaluddin, dan Singarimbun, 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Bennis, Henderson, 2017. *Human Resource Quality in the Ancient World*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Blanchard, Meggy, 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Kepemimpinan*, Jakarta, Salemba Empat (Terjemahan).
- Cahyono, Syahdana, 2015. *Prestasi kerja pegawai Organisasi dalam Tinjauan Perspektif*. Penerbit Tarsito, Bandung.

- Dastrow, John, 2016. *Human Resource Management*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Davers, Gibson, 2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur*. Proses, Edisi Kedelapan, Baharupa, Jakarta.
- Denhardt, 2017. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Dessler, Gary, 2017. *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. Prentice Hall International Eds., New York.
- Dharma, Gitosudarmo, 2015. *Dasar Konsep Teori Kepemimpinan Kontingensi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2015. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, 2015. *Theories of Leadership Style by Employee*, Published by Thompson Press, USA.
- Halmard, 2018. *Attitudes and The Commitment Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Halpenin, Jeniston, 2017. *Application of Quality Service Theory*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Hans, George, 2017. *Theory of Motivation in Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- Haryanto, Hardjosoedarmo, 2015. *Paradigma SDM dalam Motivasi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasbullah. 2015, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2016. *Manajemen SDM*. Penerbit Grafika, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Perilaku dan Prestasi kerja Organisasi*. PT. Refika Aditama-Bandung
- Martoyo, M, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Moekijat, 2015. *Dasar-dasar Prestasi kerja pegawai Kepegawaian*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta, PT Bumi Aksara.

- Nitisemito, 2018. *Paradigma SDM dalam Motivasi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2017. *MSDM dalam Teori dan Praktek*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2015. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang, 2015. *Manajemen Sumber daya manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukmansyah, P, 2016. *Birokrasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Sumantri, 2016. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Terry, GR., 2016. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.
- Wangsadjaya, Syamsurya, 2018. *Transparansi Pelayanan dan Standar Pelayanan Minimal*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.