

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Anugrah Harahap¹⁾, Nisma Aprini²⁾ dan Delvina Yulanda³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen
Universitas Serelo Lahat

Email: anugraharahap17@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com,
delvinayulanda22@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini adalah Rekrutmen Pegawai (X1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y). Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Rekrutmen Pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. (4) Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : *Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of employee recruitment, human resource quality, and work motivation on the performance of members of the Kikim Timur Police, Lahat Regency. The variables in this study were employee recruitment (X1), human resource quality (X2), work motivation (X3), and performance (Y). The results showed that (1) employee recruitment had a significant partial effect on performance. (2) human resource quality had a significant partial effect on performance. (3) work motivation had a significant partial effect on performance. (4) employee recruitment, human resource quality, and work motivation had a significant simultaneous effect on performance.

Keywords: *Employee recruitment, human resource quality, work motivation, performance*

Pendahuluan

Salah satu komponen paling penting dalam mengelola lembaga atau instansi adalah tenaga kerjanya, dan memastikan bahwa operasional pegawai berjalan dengan lancar adalah yang paling penting. Setiap lembaga atau organisasi membutuhkan staf terlatih untuk melaksanakan tugas operasionalnya. Meningkatkan kinerja staf adalah salah satu pendekatan untuk mencapai hal ini. Menurut tren terkini di media cetak dan elektronik, terutama media elektronik, ketidakpuasan publik terhadap kinerja polisi paling kuat dalam hal perdagangan narkoba dan penegakan hukum.

Salah satu aktivitas dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan organisasi. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the Right Man on The Right Place"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam menempatkan pegawai yang ada di instansi (Sholiha, 2021).

Dalam suatu organisasi kepolisian, rekrutmen pegawai menjadi gerbang awal untuk menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan menjalankan tugas dan fungsi kepolisian. Namun, pada kenyataannya masih terdapat berbagai fenomena permasalahan yang muncul di Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat, yaitu Proses rekrutmen sering dipandang belum sepenuhnya berjalan secara transparan dan objektif, sehingga berpotensi menghasilkan anggota yang tidak sepenuhnya sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan. Masih terlihat adanya keterbatasan kompetensi, baik teknis maupun nonteknis. Beberapa anggota belum mampu melaksanakan tugas kepolisian secara maksimal, seperti penanganan perkara, pelayanan kepada masyarakat, maupun penggunaan sarana teknologi pendukung. Motivasi kerja dan disiplin anggota juga belum seragam. Masih terdapat fenomena keterlambatan, kurangnya kedisiplinan, serta rendahnya inisiatif sebagian anggota dalam menghadapi situasi lapangan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu

organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Dalam konteks pemerintahan, khususnya pada lembaga penegak hukum seperti kepolisian, kualitas SDM menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi kepolisian bukan hanya dituntut untuk menjalankan fungsi administratif, tetapi juga fungsi pelayanan, pengayoman, penegakan hukum, serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Seluruh fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas individu yang menjalankannya.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan fenomena permasalahan terkait kualitas SDM anggota kepolisian. Misalnya, masih adanya anggota yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, keterbatasan dalam menguasai teknologi informasi yang menjadi tuntutan di era digital, serta variasi kemampuan komunikasi dalam melayani masyarakat. Hal ini berimplikasi pada kinerja anggota yang belum sepenuhnya optimal. Masyarakat sebagai penerima layanan sering kali menilai kinerja aparat kepolisian dari sisi kecepatan, ketepatan, serta keramahan dalam memberikan pelayanan.

Selain hal diatas, motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Tobeoto et al., 2022).

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat sebagai salah satu unit pelaksana teknis kepolisian memiliki peran penting dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di wilayah hukumnya. Kondisi masyarakat yang *heterogen*, luas wilayah kerja, serta kompleksitas permasalahan sosial menuntut agar setiap anggota Polsek memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat fenomena permasalahan terkait motivasi kerja anggota.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa terdapat hubungan erat antara rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja dengan kinerja anggota kepolisian. Penelitian ini menjadi penting karena hasilnya dapat memberikan gambaran empiris sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat?
4. Apakah rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Handoko (2020:44) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2019:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Mondy, dkk (dalam Priansa, 2020:50) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerja Sama (*Cooperative*)

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2017:52) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Pengertian rekrutmen menurut Simamora (2016:311) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Dasar rekrutmen pegawai harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dimintainya. Berikut indikator rekrutmen menurut Hasibuan, (2017:105) :

1. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan pegawai yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon pegawai. Sumber rekrutmen calon pegawai bisa berasal dari internal dan eksternal organisasi.

2. Metode-Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam organisasi. Metode calon pegawai baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Wirawan (2017:221), mendefenisikan kualitas SDM sebagai integrasi dari kemampuan fisik (kesehatan jasmani), dan kemampuan non fisik (profesionalitas kerja, kemampuan berpikir, keseimbangan mental, serta keterampilan lainnya), dengan kemampuan fisik, dan fisik yang dimiliki tersebut, maka sebagai individu akan mampu untuk mengeluarkan potensi, beinovasi, dan bekerja dengan

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

profesional. Sedangkan Hutapea dan Thoha (2018:35) mengatakan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM (sumber daya manusia) merupakan individu, atau karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, serta mampu memberi kontribusi positif pada organisasi.

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019:36) adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan karakter, sikap, perilaku, serta cara individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang tercermin dalam pola pikir, perasaan, dan tindakan sehari-hari.

2. Produktivitas

Produktivitas pada dasarnya menggambarkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

3. Kreatifitas

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan ide-ide baru, inovatif, dan bermanfaat untuk memecahkan masalah, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Daft (2021:43) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Siagian (2018:88) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari ketiga definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, daya dorong, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Edison, dkk (2019:167) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3. Kebutuhan untuk Disukai

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. Kebutuhan Harga Diri

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan mengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. Kebutuhan Pengembangan Diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

1. Diduga ada pengaruh Rekrutmen yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
2. Diduga ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
3. Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
4. Diduga ada pengaruh Rekrutmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto (2015:25) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat yang berjumlah 33 orang. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperkecil ruang lingkup serta keterbatasan kemampuan, maka penulis memutuskan untuk memilih koresponden dari Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat yang berjumlah 33 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Uji Validitas Data

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:44). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada 40 stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. (Kuncoro, 2013:175). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic *SPSS 22* dengan ketentuan :

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel.
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliabel.

Uji Normalitaas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:160). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independent dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2017:260).

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t

adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

Hasil Dan Pembahasan

Hasi Penelitian

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.471	12.224		.284	.778
	X1	.449	.210	.327	2.145	.040
	X2	.316	.127	.379	2.494	.019
	X3	.346	.126	.403	2.739	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3,471 + 0,449X_1 + 0,316X_2 + 0,346X_3 + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,471, artinya jika Rekrutmen (X_1), Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 3,471.
2. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,449, artinya jika Rekrutmen mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,449.
3. Koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0,316, artinya jika Kualitas Sumber Daya Manusia mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,316.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,346, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,346.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.127	3	66.709	5.900	.003 ^a
	Residual	327.873	29	11.306		
	Total	528.000	32			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

1. Menentukan formulasi Ho dan H1

a) $H_0 : b_1b_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_1b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$df_1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = 33 - 2 - 1 = 30$$

$$df = 4,171$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 5,900, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,171 ($df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 33 - 2 - 1 = 30$). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung ($5,900$) > F tabel ($4,171$) dan nilai signifikansi lebih kecil

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

daripada taraf signifikansi $F (0,003) < \alpha (0,05)$, maka hipotesis keempat diterima, artinya Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis keempat ini terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Rekrutmen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan dengan langkah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.471	12.224		.284	.778
	X1	.449	.210	.327	2.145	.040
	X2	.316	.127	.379	2.494	.019
	X3	.346	.126	.403	2.739	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

a. Rekrutmen (X_1) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 33 - 2 - 1 = 30$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 30}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 30}$$

$$t \text{ tabel} = 2,042$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 2,145, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,040 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,145) > t tabel (2,042) dan Sig t (0,040) < α (0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

b. Uji t Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 33 - 2 - 1 = 30$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 30}$$

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 30}$$

$$t \text{ tabel} = 2,042$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2) adalah sebesar 2,494, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,019 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,494) > t tabel (2,042) dan Sig t (0,019) < α (0,05), maka hipotesis kedua diterima, artinya Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

c. Uji t Motivasi Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel diatas.

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

a) $H_0 : b_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

b) $H_1 : b_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

$$Df (n-2-1) = 33 - 2 - 1 = 30$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 30}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 30}$$

$$t \text{ tabel} = 2,042$$

3. Kesimpulan

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah sebesar 2,739, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,042. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,010 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,739) > t tabel (2,042) dan Sig t

$(0,010) < \alpha (0,05)$, maka hipotesis kedua diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Tabel Korelasi Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.315	3.362

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,379 atau (37,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 37,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 37,9% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Pegawai Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Berdasarkan dari pengujian hipotesis pertama, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan SPSS dapat

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,471 + 0,449X_1$ dengan *sig. level* $0,040 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan t hitung = 2,145 t tabel $a = 0,05 = 2,042$. Koefisien regresi Rekrutmen Pegawai menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,040. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen Pegawai dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat setuju bahwa Rekrutmen Pegawai dapat mempengaruhi Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen Pegawai dapat mempengaruhi Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Berdasarkan dari pengujian hipotesis kedua, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,471 + 0,316X_2$ dengan *sig. level* $0,019 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan t hitung = 2,494 t tabel $a = 0,05 = 2,042$. Koefisien regresi Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,019. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat setuju bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Berdasarkan dari pengujian hipotesis ketiga, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menggunakan SPSS dapat

dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,471 + 0,346X_3$ dengan *sig. level* $0,010 < 0,05$ (nilai *alfa*) dan t hitung = 2,739 t tabel $\alpha = 0,05 = 2,042$. Koefisien regresi Motivasi Kerja menunjukkan nilai yang positif dan *sig. level* 0,010. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat setuju bahwa Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.

4. Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Berdasarkan dari pengujian hipotesis keempat, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Dari hasil pengujian hipotesis keempat yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,471 + 0,449X_1 + 0,316X_2 + 0,346X_3$, dengan *sig. level* $0,003 < 0,000$ (nilai *alfa*) dan F hitung = 5,900 F tabel $\alpha = 0,05 = 4,171$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut saling melengkapi. Rekrutmen yang baik menghasilkan anggota yang kompeten, kualitas sumber daya manusia memperkuat kemampuan kerja, dan motivasi mendorong anggota untuk

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

memaksimalkan potensinya. Sinergi antara ketiga faktor ini menjadi kunci peningkatan kinerja anggota Polsek Kikim Timur dalam menjaga keamanan dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.
4. Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat.

Saran

Berdasarkan analisis data pembahasan dapat disarankan bagi Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat sebagai :

1. Untuk meningkatkan kinerja anggota, Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat disarankan untuk terus memperbaiki kualitas proses rekrutmen dengan menerapkan seleksi yang lebih objektif, transparan, dan berbasis kompetensi. Anggota yang diterima perlu ditempatkan sesuai kemampuan dan keahliannya agar efektivitas kerja semakin optimal.
2. Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat disarankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkala yang berfokus pada kemampuan teknis, pelayanan publik, dan penguasaan teknologi.
3. Untuk meningkatkan kinerja anggota, Polsek Kikim Timur disarankan untuk memperkuat motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang jelas dan konsisten bagi anggota berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, serta meningkatkan komunikasi dan dukungan atasan terhadap bawahan.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bahtiar. (2019). *Pengaruh kualitas sdm, budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja dprd kota tanjungpinang*. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/id>
- Daft, L. (2020). *Manajemen*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Edison, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Endri, K. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Distrik Labuhan Batu 1 (Dlab1) Pt . Perkebunan Nusantara III. 1, 77.*
- Enik Rahayu, & Henry Yuliamir. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. Jurnal Visi Manajemen, 7(2), 81–87.* <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i2.159>.
- Fadillah, M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. *Jurnal Administrasi Publik Reformasi, 6(1)*, 55–67.
- Fariz, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 15(1), 159.* <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/eprint/11577>.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea. (2018). *Konpetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia.

Anugrah Harahap, Nisma Aprini, Delvina Yulanda

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kikim Timur Kabupaten Lahat

Khundori. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Witel Yogyakarta*.
<https://repo.unicimi.ac.id/436/1.pdf>.

Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit: Erlangga, Jakarta.

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sholiha, E. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIWS2JB ULP Lembayung UP3 Kabupaten Lahat*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 72–88.
<http://ejournal.stieserelo.ac.id/index.php/JMB/article/view/37>.

Tobeoto, K., Tandeta'dung, R. kasi, & Elvin, E. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Polsek Somba Opu Kabupaten Gowa*. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 16–26. <https://doi.org/10.56070/jinema.v5i1.48>.

Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.