



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi

Romi Saputra¹ Yuliasri²

¹Magister Manajemen STIE H Agus Salim Bukittinggi, romisaputra84.rs@gmail.com

²Magister Manajemen STIE H Agus Salim Bukittinggi yuliasri_eri@yahoo.com

Abstrak. Tugas yang dilakukan kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi adalah dalam mengurus kepentingan warga dalam wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (POLRI) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh jajaran anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Jumlah personil anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi pada tahun 2019 sebanyak 58 orang. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Terbukti bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Social quaten berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terbukti bahwa lingkungan, kompetensi, stres kerja dan social quaten berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Instansi harus meningkatkan penerapan manajemen mutu terpadu, yaitu program perbaikan berkelanjutan yang terkait dengan peningkatan keprofesionalan pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja Social Quotient Kinerja

***Abstract.** The task carried out by the Bukittinggi City Police Traffic Unit office is to take care of the interests of residents in the work area that is their responsibility. In carrying out the tasks and tools of the state to provide protection, protection and service to the community, the existence of the Indonesian National Police (POLRI) is together and united with the community. This type of research is quantitative. The population in this study were all members of the Bukittinggi City Police Traffic Unit. The number of members of the Bukittinggi City Police Traffic Unit in 2019 was 58 people. Data analysis techniques using descriptive statistics, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis testing. It is proven that the environment influences employee performance. Competence affects employee performance. Work stress has no effect on performance. Social quaten influences employee performance. It is proven that the environment, competence, work stress and social quaten simultaneously and significantly affect the performance of employees of the Bukittinggi City Police Traffic Unit. Agencies must improve the implementation of integrated quality management, namely continuous improvement programs related to increasing employee professionalism.*

***Keywords:** Work Environment, Competence, Work Stress Social Performance Quotient*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya (Hasibuan, 2015).

Tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara pegawai, maju mundurnya suatu organisasi sangat berpengaruh oleh kompetensi dan kondisi pegawai juga lingkungan kerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi di suatu pemerintahan, maka kinerja pegawai harus diperhatikan, agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi dan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (Moeliono, 2005)

Polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya Polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rahardjo, 2009:117). Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Istilah Kepolisian dalam Undang-Undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi Polisi dan lembaga Polisi. Dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga Kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan Perundang-Undangan (Sadjijono, 2008).

Penelitian ini menggunakan data observasi yang didapat dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan instansi negara yang pada beberapa tahun terakhir banyak mendapat sorotan publik mengenai kinerja anggotanya. Instansi tersebut dipilih untuk menggali kondisi lingkungan kerja dan stress kerja pada anggota polri untuk menjawab keingintahuan akan kinerja anggota Polri yang sesungguhnya.

Kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas (Moenir, 2006). Tugas yang dilakukan kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi adalah dalam mengurus kepentingan warga dalam wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun bentuk-bentuk kinerja pelayanan ini dari arti pelayanan Lantas,

keamanan lingkungan warganya, akan tetapi masih banyak keluhan. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (POLRI) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja POLRI sangat berpengaruh terhadap citra POLRI.

Berdasarkan data observasi yang didapat dari hasil wawancara dengan anggota satlantas Polres Kota Bukittinggi tentang seberapa nyaman lingkungan tempat mereka bekerja, diketahui bahwa lingkungan kantor masih belum begitu menghadirkan kenyamanan bagi para anggota yang bekerja. Hal ini dikarenakan ditemukannya beberapa fasilitas yang kurang begitu berfungsi, diantaranya yaitu beberapa pendingin ruangan yang tidak berfungsi, redupnya pencahayaan kantor, pertukaran udara yang kurang dikarenakan ventilasi yang ada kurang difungsikan. Selain itu, letak kantor yang berada tepat di depan jalan raya membuat lingkungan kerja menjadi bising karena ramainya kendaraan yang melintas di jalan raya.

Data observasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa dirasa masih kurang nyaman bagi anggota, dikarenakan adanya suatu hal yang sering terjadi diantara pimpinan dan anggota yaitu kurangnya komunikasi atau koordinasi yang baik sehingga sering menyebabkan kebingungan pada anggota dan berdampak juga pada sering terjadinya kesalahpahaman antar anggota dalam menjalankan tugas.

Data observasi stres kerja anggota satlantas Kota Bukittinggi menunjukkan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan para pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila tiba-tiba dalam satu hari pekerjaan menumpuk dan tugas lebih berat dari hari-hari sebelumnya, tentu anggota membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, apabila ada perintah tambahan dari pimpinan, maka perintah tersebut harus terlebih dahulu dikerjakan sehingga pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dengan segera tidak tersentuh sama sekali dan akan menghambat proses pelayanan pada masyarakat juga. Hal ini tentu semakin menghambat ketercapaian tugas yang sebelumnya telah dibebankan. Keadaan seperti itu sangat menguras tenaga dan pikiran sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Bukittinggi meliputi; melaksanakan Turjawali (Pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli) lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakkan hukum di bidang lalu lintas. Berdasarkan data yang didapatkan diperoleh gambaran bahwa program kerja kantor Satlantas Kota Bukittinggi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Dalam lima tahun terakhir realisasi Turjawali Lantas sebesar 82,60%, dilihat dari per tahun ditemukan bahwa tahun 2014 sebesar 86%, tahun 2015 sebesar 74%, tahun 2016 sebesar 75%, tahun 2017 sebesar 94% dan tahun 2018 sebesar 85%. Dikmas Lantas sebesar 81,27%, dilihat dari per tahun ditemukan bahwa tahun 2014 sebesar 40%, tahun 2015 sebesar 44%, tahun 2016 sebesar 39%, tahun 2017 sebesar 57% dan tahun 2018 sebesar 81%. % Regrestrasi Kendaraan sebesar

56,8% dengan capaian tahun 2014 sebesar 62,18%, tahun 2015 sebesar 13,98%, tahun 2016 sebesar 65,52 tahun 2017 sebesar 89,38 dan tahun 2018 sebesar 50,9%.

Penelitian mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individual merupakan karakteristik yang melekat pada seorang individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen. Faktor organisasional merupakan karakteristik yang melekat dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, pengendalian intern, lingkungan kerja, budaya organisasi dan struktur organisasi atau jenjang desentralisasi. Faktor psikologis merupakan faktor yang bersifat psikologis seperti stres kerja, motivasi, *locus of control* atau kemampuan mengendalikan diri dan keinginan untuk selalu di depan dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diidentifikasi untuk menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan karakteristik karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi**”

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Satlantas Polres Kota Bukittinggi dengan Jumlah personil anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi pada tahun 2020 sebanyak 58 orang. Penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan beberapa uji sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali (2012) suatu data berdistribusi normal dan data tidak berdistribusi normal memiliki skala $\geq 0,05$. Pengujian normalitas yang di pakai yaitu Uji Kolmogorov Smirnov, dimana jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

2. Uji Multikolinialitas

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedestisitas

Menurut Ghazali (2012) Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedestisitas yang dipakai yaitu standardized residu dengan nilai $\alpha > 0,05$. Menurut Ghazali (2012) variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. bentuk matematisnya secara umum adalah sebagai berikut.

$$\text{Persamaan : } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan

1. Uji F

Menurut Sugiono (2014) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama – sama $\alpha = 0,05$ maka yang dilakukan adalah :

- a) Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara silmutan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara silmutan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji T

Menurut Sugiono (2014) uji T digunakan untuk mengetahui masing – masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing – masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah :

- a) Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b) Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Koofisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variable variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable - variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan sebesar 2,110 dengan signifikansi $0,040 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan terhadap kinerja. Ini berarti semakin minim lingkungan yang ada berakibat pada semakin baiknya kinerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ketidaktersediaan fasilitas kerja yang

memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harry (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Dimana hasil hipotesis keempat menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh. Faktor Lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh

Pengaruh kompetensi dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 5,841 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik kompetensi pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang bekerja

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar $-0,254$ dengan signifikansi $0,800 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja. Artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja aparat dalam melakukan kerja baik secara instan maupun target kerja. Hal ini ditandai dengan tingkat

disiplin yang baik sehingga kinerja terjaga, kerjasama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai, iklim/lingkungan yang mendukung, rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh responden sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.

Stres dapat berarti banyak, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimanakan mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakuakn oleh Marizkha Z (2011) dengan judul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian di Kota Palembang bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karywan. Penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditemukan pada penelitian oleh Noor (2015) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, dimana faktor stres kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh social quatien terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel social quatien sebesar 7,426 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan social quatien terhadap kinerja. Artinya social quatien yang dimiliki oleh aparat mampu meningkatkan kinerja mereka selama ini.

Berbicara tentang tenaga kerja tentunya menyangkut dengan kinerja. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan baik pula, dan kinerja karyawan yang baik tidak hanya diciptakan sendiri, melainkan dengan kerjasama tim. Kerjasama tim yang baik ditandai dengan interaksi (kecerdasan sosial) yang baik pula antar karyawan. Kecerdasan sosial terkait dengan bagaimana seseorang memahami dan menafsirkan perilaku mereka sendiri serta perilaku orang lain dan juga bagaimana mereka mampu bergaul secara efektif. Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi untuk membimbing proses pemikiran mereka.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakuakn oleh Diana (2018) tentang pengaruh adversity quotient dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch dan Sweetener Tbk Lampung Utara. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu Adversity Quotient dan Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch dan Sweetener Tbk Lampung Utara..

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka penelitian ini berkesimpulan bahwa bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan yang terjadi

berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Kemudian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Selanjutnya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya stres kerja yang dilakukan selama ini belum mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Kemudian social quation berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik social quation yang dimiliki berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Terakhir lingkungan, kompetensi, stres kerja dan social quation berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, A., & Rahmadani, K. (2018). Hubungan penerapan sistem akuntansi keuangan terhadap kualitas laporan keuangan pada dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kota bukittinggi. *Jurnal Pundi*, 2(1).
- Charisma dkk 2014 Pengaruh Variabel Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenag Penjualan UD Surya Raditya Negara
- Darwito. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi Pada RSUD Kota Semarang. Tesis yang dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23
- Goleman Daniel. 2006. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung
- Gunawan. Yunus. & Amri. 2013 Pengaruh Lingkungan Organisasi. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh
- Hamid dan Malian. 2014. Memperkuat Otonomi Daerah. UII Press. Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hayati, R., Izmuddin, I., & Putri, A. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Terhadap Prilaku Konsumen Muslim Dalam Membeli Makanan Kafe. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 3(1), 72-84.
- Heliyani, H. (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dengan Inflasi Sebagai Variabel Moderasi. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(1), 111-122.

- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Hutapea dan Thoah. 2008. *Kompetensi Plus: Teori. Desain. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387-396.
- Murdi, H., & Putri, A. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh. *jurnal ekonomi*, 23(1), 50-66.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101-119
- Pernama. 2014. *Strategic Marketing Plan: Panduan Lengkap dan Praktis Menyusun Rencana Pemasaran yang Strategis dan Efektif*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rusdil, R., Yuliharsi, Y., & Zuripal, Z. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-84.
- Sadjijono. 2008. *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*, Yogyakarta : Laksbang Mediatama
- Sanjaya 2012 *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja Marketing dan Collection di PT. Summit Oto Finance Kudus*
- Satjipto Rahardjo. 2009. *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia* Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FEUI. Jakarta.

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi
Satlantas Polres Kota Bukittinggi*

- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1-12.
- Umar Husain. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Cetakan Keenam*. Jakarta: PT SUN.
- Yazid. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating. Studi Empiris pada Rumah Sakit di Wilayah Kabupaten Jepara.. Skripsi Strata 1. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak Dipublikasikan*