

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Siswanto¹ Lukmanul Hakim²

¹Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142
Telp. (0721) 700261, 781310
e-mail: Siswantopasa@gmail.com

¹Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No.93 Labuhan Ratu, Bandar Lampung 35142
Telp. (0721) 700261, 781310
e-mail: lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

The Bandar Lampung City Government, through the Regional Secretariat, is committed to improving employee performance and creating efficient governance to support the principles of good governance and regional economic growth. However, this study identifies several significant issues at the Bandar Lampung Regional Secretariat. Low performance is attributed to inadequate coordination among regional organizations (OPDs), issues with employee motivation and recognition of contributions, and subjective assessments of work discipline. These factors impact the effectiveness and efficiency of achieving performance targets. This research aims to examine and analyze the effects of motivation and work discipline on employee performance, and evaluate the role of job satisfaction as a moderating variable in this relationship. Using a saturated sampling technique that includes all 99 employees, the results show that motivation and work discipline significantly affect employee performance. However, job satisfaction does not appear to function as a moderating variable that strengthens this effect..

Keywords — Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Pemerintah Kota Bandar Lampung, melalui Sekretariat Daerah, berkomitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan tata kelola yang efisien guna mendukung prinsip good governance dan pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, penelitian ini mengidentifikasi beberapa masalah signifikan di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Kinerja yang rendah disebabkan oleh kurangnya koordinasi antar-organisasi perangkat daerah (OPD), isu motivasi dan pengakuan kontribusi pegawai, serta penilaian disiplin kerja yang subjektif. Faktor-

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.36
5

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

faktor ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi pencapaian target kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengevaluasi peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang mencakup semua 99 pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh tersebut.

Kata Kunci — Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pemerintah dituntut untuk bebas dari korupsi dan nepotisme guna mendapatkan kepercayaan masyarakat serta menciptakan iklim usaha yang kondusif. Untuk itu, diperlukan pegawai negeri sipil (PNS) yang berkualitas dan berkompeten, serta penerapan prinsip moral dalam birokrasi. Kinerja pegawai, yang mencerminkan pencapaian target organisasi, bergantung pada kriteria keberhasilan yang jelas. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan melaksanakan tugas dengan kompetensi, disiplin, dan tanggung jawab untuk mewujudkan Good Governance. Di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, efisiensi dan produktivitas harus ditingkatkan melalui manajemen yang baik dan pembinaan pegawai.

Namun, terdapat masalah dalam pencapaian kinerja sasaran karena kurangnya koordinasi dan sinkronisasi antara Sekretariat Daerah dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Selain itu, masalah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang kurang, penilaian disiplin yang subjektif, dan kurangnya kepuasan kerja berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Berdasarkan masalah-masalah ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Pemerintah perlu memastikan pegawai negeri sipil (PNS) yang berkualitas dan berkompeten untuk menghindari korupsi dan menciptakan iklim usaha yang baik. Di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, pencapaian kinerja masih terkendala oleh masalah koordinasi, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Kurangnya motivasi, penilaian disiplin yang subjektif, dan kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi.

TEORI DAN HIPOTESIS

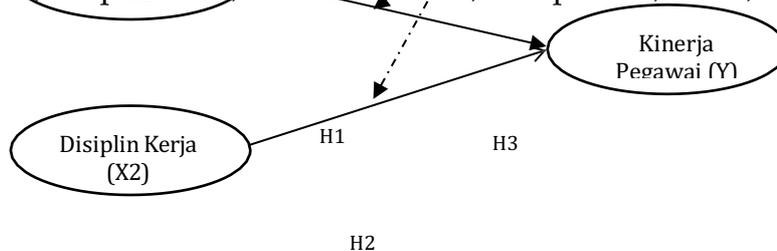
Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk beraksi dan mencapai tujuan. Hafidzi dkk (dalam Alvionita, 2023) dan Rizky (2022) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang menciptakan semangat kerja, memungkinkan individu untuk bekerja efektif dan berintegritas. McClelland (dalam Alvionita, 2023) menambahkan bahwa motivasi kerja

berasal dari kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi format, arah, intensitas, dan durasi perilaku kerja. Affini & Perkasa (2021) menyebutkan bahwa motivasi melibatkan bimbingan, sumber daya, dan penghargaan untuk mempertahankan inspirasi dan minat kerja. Kesimpulannya, motivasi adalah proses internal yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan. Hafidzi (2019) mengidentifikasi indikator motivasi meliputi kebutuhan fisik (fasilitas kerja), rasa aman (perlindungan), kebutuhan sosial (interaksi), penghargaan (status), dan dorongan mencapai tujuan (motivasi pimpinan).

Disiplin kerja adalah alat untuk mengubah perilaku karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan, seperti diungkapkan oleh Hendrayani (2020) dan Sinambela (2018). Silalahi & Bangun (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja melibatkan kesadaran karyawan terhadap tugas dan peraturan, sedangkan Sari (2020) menambahkan bahwa disiplin mencerminkan rasa hormat kepada organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hendrayani, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka, melibatkan faktor-faktor seperti situasi kerja, kerja sama, dan imbalan (Sutrisno, 2019). Handoko (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kesimpulannya, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan. Afandi (2018) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Kinerja adalah hasil dari tugas yang dilaksanakan oleh seseorang dalam organisasi, mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab (Saleh, 2019; Kasmir, 2018). Kinerja mencerminkan implementasi dari perencanaan yang telah dibuat dan bagaimana individu atau kelompok mencapai tujuan organisasi. Saleh (2019) mengidentifikasi indikator kinerja meliputi tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif, yang menurut Suharsini Afif et al. (2023), melibatkan penggunaan angka untuk pengumpulan data dan penyajian hasil guna menjelaskan fenomena secara jelas dan deskriptif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh gambaran umum mengenai variasi permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan dan perilaku manusia, serta mendapatkan informasi yang luas tentang populasi tanpa meneliti secara mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memperoleh data yang akurat dan terukur mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, dengan kemungkinan

menggunakan sampel jika populasi terlalu besar.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama dalam pengumpulan data: pertama, melalui studi pustaka yang mengumpulkan data sekunder dari berbagai literatur dan sumber-sumber terkait penelitian; kedua, dengan melakukan studi lapangan yang mencakup penggunaan dokumentasi, observasi langsung, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung untuk mengumpulkan data primer. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang topik penelitian, baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kualitas data berupa uji validitas data dan uji reliabilitas data dilakukan kepada 60 responden yang merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung. Hasil uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja menggunakan korelasi *product moment* dengan aplikasi SPSS 25.0 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk seluruh butir pernyataan dari keempat variabel yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,00, lebih kecil dari alpha (0,05). Oleh karena itu, instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

. Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Motivasi Kerja				
Item Pernyataan	Sig	alpa	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_2	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_3	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_4	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_5	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
Disiplin Kerja				
pernyataan_1	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_2	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_3	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_4	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_5	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_6	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_7	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_8	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
Kinerja Pegawai				
pernyataan_1	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_2	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_3	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_4	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_5	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_6	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_7	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
Kepuasan Kerja				

pernyataan_1	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_2	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_3	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_4	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_5	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid
pernyataan_6	0,000	0,05	Sig.<alpa	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Kemudian, hasil pengujian dilakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan *Alpha cronbach* (>0.05) dengan menggunakan SPSS 25.0. berikut hasil uji reliabilitas instrument penelitian ini:

. **Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Koefisien Cron. Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja(X1)	0,841	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,855	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	0,6000 - 0,79999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	0,593	0,4000 - 0,59999	Sedang

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Analisis reliabilitas dan korelasi dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, masing-masing sebesar 0,841 dan 0,855, dengan koefisien korelasi yang sangat kuat antara 0,8000 hingga 1,0000. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat reliabilitas dan hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) memiliki reliabilitas yang tinggi dengan koefisien Cronbach's Alpha 0,797 dan korelasi antara 0,6000 hingga 0,79999, menunjukkan hubungan yang kuat namun sedikit lebih rendah. Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan reliabilitas sedang dengan koefisien Cronbach's Alpha 0,593 dan koefisien korelasi antara 0,4000 hingga 0,59999, menandakan hubungan yang sedang.

Tabel 3 Hasil Uji One-Sample Kolmogorof Smirnov

Test Statistic	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik 0,058 dan nilai signifikansi (p) 0,200. Karena p lebih besar dari 0,05, tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data menunjukkan distribusi yang tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima. Kemudian dilakukan uji multikolinearitas dengan hasil sebagai berikut:

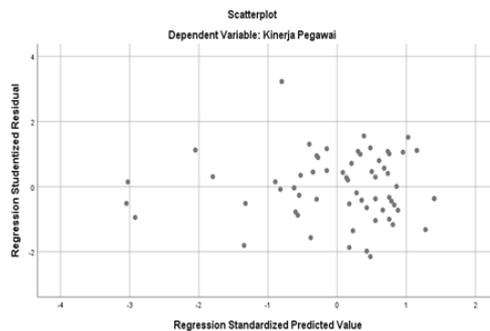
. **Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,261	3,826
Disiplin Kerja	0,264	3,784
Kepuasan Kerja	0,978	1,023

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance masing-masing 0,261 dan 0,264, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing 3,826 dan 3,784, yang menunjukkan tingkat kolinearitas yang moderat antara kedua variabel tersebut. Sebaliknya, variabel Kepuasan Kerja memiliki Tolerance 0,978 dan VIF 1,023, yang menandakan rendahnya kolinearitas dan menunjukkan bahwa variabel ini tidak mengalami masalah multikolinearitas. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius dengan multikolinearitas dalam model penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas dengan hasil perhitungan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024).

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terdapat kecenderungan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Setelah itu, dilakukan uji regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dan hasil analisisnya terlihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Pengujian Regresi Linear Berganda (1)

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), untuk mengukur kinerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

R	R Square	Adjusted R Square
0,756 ^a	0,572	0,563

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024).

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,581 mengindikasikan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) menjelaskan 58,1% dari variabilitas kinerja pegawai (Y), sedangkan 41,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 6 Nilai t Regresi Berganda

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,173	.000
Motivasi Kerja	2,255	0,026
Disiplin Kerja	8,259	0,000

Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)
--

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024).

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk motivasi kerja (X1) sebesar 21,281 dan disiplin kerja (X2) sebesar 8,294 keduanya lebih besar dari t tabel 1,660, dengan tingkat signifikansi masing-masing 0,025 dan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H0 ditolak, mengindikasikan bahwa baik motivasi kerja (X1) maupun disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Regresi Linear Berganda (2)

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi dengan Variabel Moderasi Variabel Z

R	R Square	Adjusted R Square
0,762 ^a	0,581	0,558

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024).

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi untuk interaksi variabel moderasi (Z) adalah 0,559 atau 55,9%. Ini mengindikasikan bahwa interaksi variabel moderasi dapat mengurangi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini terlihat dari penurunan nilai Adjusted R-Square dari 56,3% pada tabel 4.17 menjadi 55,8% pada tabel 4.19, menurun sebesar 0,4%..

Tabel 8 Nilai t Regresi Interaksi Kepuasan Kerja (Z) antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	t-hitung	Sig
Motivasi kerja (X1) dimoderasi kepuasan kerja (Z)	0,124	0,902
Disiplin kerja (X2) dimoderasi kepuasan kerja (Z)	1,297	0,198
Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024).

Tabel 8 menunjukkan hasil uji regresi interaksi kepuasan kerja (Z) dengan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t-hitung untuk motivasi kerja yang dimoderasi kepuasan kerja adalah 0,124 dengan signifikansi 0,902, sementara untuk disiplin kerja yang dimoderasi kepuasan kerja adalah 1,297 dengan signifikansi 0,198. Karena nilai signifikansi untuk kedua interaksi tersebut lebih besar dari 0,05, tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar t hitung 2,281 > 1,660 t tabel dan sig 0,025 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai sig antara kepuasan kerja (Z) berinteraksi dengan variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,902 lebih besar daripada 0,05. maka H_a ditolak, hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja

(Z) memperlemah pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian, Nilai sig antara kepuasan (Z) berinteraksi dengan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,192 lebih besar daripada 0,05. maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, sementara kepuasan kerja tidak memperkuat pengaruh tersebut sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung memperkuat komunikasi tujuan kerja, memperbaiki persepsi keadilan melalui dialog terbuka, meningkatkan ketegasan dalam penegakan disiplin, memperjelas standar kinerja, dan mengembangkan pendekatan manajemen yang holistik untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Achmad. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Edisi Kelima. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2015. *Principles of Human Resource*. Terjemahan oleh Amir Abadi Yusuf. Jakarta: Salemba Empat.
- Foster, Bill & Seeker, Karen R. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah Ramlan. PPM. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Undip. Semarang.
- Handyaningrat, Soewarno. 2011. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. Gunung Agung. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Mas Agung. Jakarta.
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kencana, Inu. 2011. *Ilmu Administrasi Publik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir. 2013. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan SDM: untuk Organisasi Profit*. Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Putri, Arlina Mawardi dan Sukes. 2019. Pengaruh Hubungan Kerja Dan Pembinaan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Asosiasi Inkindo Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*. Volume 25 Edisi 1.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alpha Beta. Bandung.
- Syarif. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Wardhani, Winda. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PTPN IV Medan. *Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis*. Volume 1. Nomor 2.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Perubahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yudha, Dwi Sanda, Mandasari dan Eliyanti. 2020. Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Sungai

Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*. Volume 2. Nomor 5.
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.