



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 11270-11280

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Koordinasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Lampung Timur

Aprilia Puspa Wardani^{1✉}, Rinderiyana²

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: apriiapuspa194@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Program pembaruan di Polri bertujuan meningkatkan *good governance* dengan fokus pada prediktif, responsibilitas, transparansi, dan keadilan dalam pelayanan kepolisian yang terintegrasi, modern, mudah, dan cepat. Ini merupakan bagian dari upaya reformasi birokrasi untuk menjadikan Polri sebagai institusi yang baik, bersih, dan berwibawa. Permasalahan yang terjadi di Kepolisian Resor Lampung Timur meliputi rendahnya koordinasi antar bagian yang menghambat kerjasama tim dan individu dalam pelaksanaan tugas, serta perbedaan persepsi dalam pemecahan masalah yang mengganggu proses koordinasi. Selain itu, masih rendahnya hubungan kerja antar anggota Polri, ditandai dengan kurangnya semangat dan seringnya ketidakhadiran tanpa izin, serta dominasi pembuatan laporan oleh satu orang saja, menyebabkan kinerja anggota Polri menjadi kurang optimal. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian yaitu untuk menginvestigasi pengaruh koordinasi, hubungan kerja, dan interaksi keduanya terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Resor Lampung Timur yang berjumlah 310 orang, diambil sampel sebanyak 78 anggota secara proporsional. Hasil dari penelitian bahwa secara parsial dan simultan koordinasi dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.

Kata Kunci: *Koordinasi, Hubungan Kerja, Kinerja Anggota Polri*

Abstract

Copyright @ Aprilia Puspa Wardani, Rinderiyana

The reform programs in the Indonesian National Police (Polri) aim to enhance good governance, focusing on predictability, responsibility, transparency, and fairness in integrated, modern, user-friendly, and fast police services. These efforts are part of bureaucratic reform to transform Polri into a reputable, clean, and authoritative institution. Challenges at the East Lampung District Police include poor coordination among departments hindering teamwork and individual task execution, along with differing perceptions in problem-solving that disrupt coordination processes. Additionally, there are inadequate inter-personnel relations among Polri members, marked by low morale, frequent unauthorized absences, and single-person dominance in report generation, leading to suboptimal performance. The research aims to investigate the impact of coordination, inter-personnel relations, and their interactions on the performance of Polri members in East Lampung District. The study population consists of all 310 members of the East Lampung District Police, with a proportional sample of 78 members. The findings indicate that both partial and simultaneous coordination and inter-personnel relations significantly influence the performance of Polri members in East Lampung District.

Keywords: *Coordination, Work Relationships, Police Performance*

PENDAHULUAN

Polisi bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) dan menegakkan hukum dengan memberikan perlindungan dan layanan kepada masyarakat. Terkait dengan Kamtibmas yang merupakan hal yang sangat krusial dalam mendukung proses pembangunan nasional dan mencapai tujuan nasional, di mana kondisi ini mengandung aspek kemampuan masyarakat dalam menghadapi serta mencegah segala bentuk gangguan dan pelanggaran hukum yang dapat mengganggu ketentraman sosial. Menurut UU Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh Kepala Kepolisian, yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Peraturan Kepolisian dibuat untuk menjaga ketertiban dan keamanan umum dan menunjukkan fungsi Polri dalam menjaga stabilitas sosial dan keamanan nasional.

Reformasi birokrasi di Polri menjadi upaya penting dalam meningkatkan kualitas, transparansi, dan akuntabilitas institusi ini. Kompleksitas kinerja birokrasi yang terlihat dari lambatnya respons pemerintah terhadap kebutuhan masyarakat menunjukkan adanya patologi seperti profesionalitas aparat Polri yang rendah, kurangnya kompetensi dan motivasi, serta rendahnya produktivitas dan disiplin kerja. Tuntutan untuk menerapkan good governance menjadi kunci dalam memodernisasi pelayanan kepolisian agar lebih terintegrasi, responsif, dan efisien.

Di Kepolisian Resor Lampung Timur, koordinasi antar bagian masih belum optimal, menghambat kerjasama baik secara individu maupun tim. Perbedaan persepsi dalam pemecahan masalah juga menjadi kendala dalam proses koordinasi di lapangan. Selain itu, hubungan kerja yang kurang harmonis antar anggota Polri dengan pimpinan maupun sesama anggota berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Banyak anggota yang tidak disiplin ketika datang ke kantor bahkan pergi tanpa izin, sementara proses pembuatan laporan bulanan sering kali hanya bergantung pada satu orang saja, menunjukkan ketidakefisienan dalam manajemen tugas dan tanggung jawab.

Dalam kesimpulannya, kinerja anggota Polri sangat dipengaruhi oleh koordinasi yang baik antar unit dan hubungan kerja yang harmonis. Koordinasi yang efektif memastikan tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan efisien dan tepat waktu, sementara hubungan kerja yang baik mendukung motivasi dan dedikasi anggota Polri dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, perlu terus meningkatkan koordinasi dan memperbaiki hubungan kerja di Kepolisian Resor Lampung Timur untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menjaga Kamtibmas. Ndraha (2013), koordinasi didefinisikan sebagai suatu proses kesepakatan bersama antara berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati. Keberhasilan kegiatan dan unsur tersebut tidak bertentangan satu sama lain.

Kencana (2011) menyatakan bahwa koordinasi adalah proses penyesuaian diri dari masing-masing bagian dan upaya untuk menggerakkan dan mengoperasikan bagian-bagian tersebut pada waktu yang tepat, sehingga masing-masing bagian dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap hasil keseluruhan.

Namun, Hasibuan (2011) mendefinisikan koordinasi sebagai kerja sama antar organisasi, lembaga, atau unit untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan tujuan saling melengkapi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Karena koordinasi dan hubungan kerja sangat berhubungan satu sama lain, koordinasi hanya dapat mencapai hasil yang optimal jika dilakukan dalam hubungan kerja yang efektif. Oleh karena itu, hasil akhir dari hubungan kerja adalah koordinasi yang efektif dan efisien. Ketika berbicara tentang koordinasi, kita mengacu pada upaya untuk menyatukan kegiatan yang dilakukan oleh berbagai unit organisasi sehingga organisasi dapat bergerak bersama-sama untuk mencapai tujuannya.

Menurut para ahli, koordinasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses persetujuan yang mengikat berbagai kegiatan atau komponen organisasi dalam berbagai konteks, termasuk waktu, tempat, komponen, fungsi, dan kepentingan antara pihak yang terlibat,

baik yang memerintah maupun yang diperintah. Tujuannya adalah agar semua tindakan dari kedua belah pihak dapat difokuskan pada tujuan organisasi yang telah diputuskan tanpa mengganggu pihak yang lain.

Hubungan kerja antar individu dalam suatu organisasi sangat penting karena setiap bagian dibagi tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Abdulsyani, 2014).

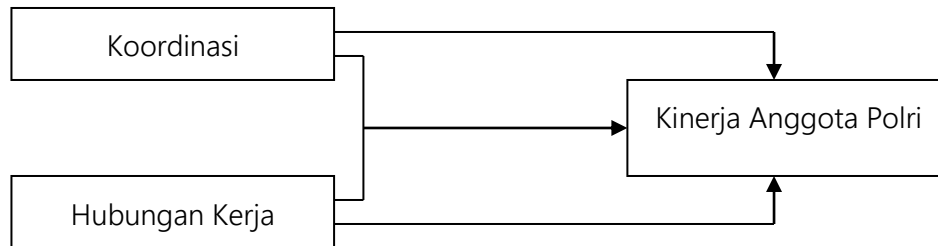
Struktur penting untuk menjelaskan hubungan antar bagian atau individu di dalam suatu organisasi terdiri dari bagian dan tingkatannya. Bagan struktur organisasi sering digunakan untuk menggambarkan struktur ini, yang menunjukkan hubungan kerja antar unit organisasi secara formal. Namun, ada juga hubungan kerja informal yang mungkin tidak tergambar dalam struktur formal.

Unit kerja berinteraksi satu sama lain dalam struktur organisasi secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan oleh garis hubungan tersebut. Hubungan penting karena memungkinkan kerja sama yang saling membantu antar unit atau individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Misalnya, bagian keuangan dan sumber daya manusia perusahaan bekerja sama untuk mengelola sumber daya manusia. Hubungan kerja dalam suatu organisasi dapat bersifat vertikal, horizontal, maupun diagonal dan dapat juga melibatkan hubungan kerja eksternal antar organisasi, seperti antara perusahaan swasta dengan pemerintah. Garis-garis hubungan tersebut tidak dapat dilepaskan dari struktur organisasi karena merupakan landasan bagi terjalannya kerja sama yang efektif di dalamnya. Hubungan kerja tersebut terbentuk seiring dengan terbentuknya organisasi dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses administrasi formal dalam mencapai tujuan dan menjaga stabilitas organisasi (Abdulsyani, 2014).

Kinerja adalah bagian penting dari kehidupan sehari-hari organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Kinerja adalah istilah yang mengacu pada hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut pengertian umum, kinerja berasal dari kata "melakukan atau melaksanakan suatu tugas dengan baik dan sesuai harapan."

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja seseorang sering dikaitkan dengan output, efisiensi dan efektivitas dalam konteks produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang tidak hanya mencakup hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas saja, tetapi juga sejauh mana ia mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Menurut definisi ini, kinerja sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ukuran pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.



Gambar1.Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Berdasarkan teori yang relevan, penelitian ini menyelidiki hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, menggunakan data empiris yang diperoleh, penelitian ini menguji hipotesis. Sugiyono (2016) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka atau data yang dapat dikuantifikasi. Menurut Suryadi (2018), data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui pengisian kuesioner oleh anggota polisi di Kepolisian Resor Lampung Timur.

Dua pendekatan utama digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Pendekatan pertama mengumpulkan data sekunder dari berbagai literatur dan sumber yang relevan; pendekatan kedua mengumpulkan data primer melalui studi lapangan, yang melibatkan pengamatan langsung, dokumentasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada anggota polisi di Kepolisian Resor Lampung Timur. Metode ini memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang subjek penelitian dari sudut pandang teoritis dan praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

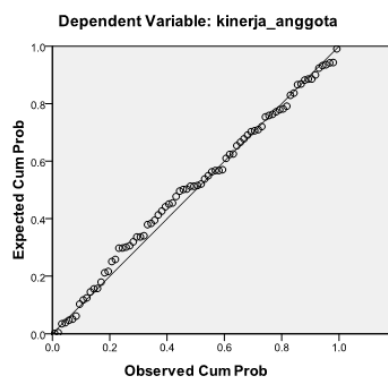
Uji validitas dan reliabilitas data dapat dilakukan terhadap 60 karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung. Nilai signifikansi (sig) uji variabel gaya kepemimpinan adalah 0,03, yang berarti lebih kecil dari alpha (0,05), berdasarkan hasil uji variabel gaya kepemimpinan menggunakan korelasi moment produk dengan SPSS 25.0. Oleh karena itu, alat yang digunakan dalam penelitian ini dianggap sah untuk mengukur variabel gaya

kepemimpinan. Dengan demikian, kesimpulan dapat dibuat bahwa gaya kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi. Selanjutnya, uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha ($>0,05$), dengan pengolahan data menggunakan SPSS 25.0.

Semua pernyataan tentang koordinasi, hubungan kerja, dan kinerja anggota Polri memenuhi kriteria validitas, menurut hasil uji validitas variabel penelitian. Nilai r-hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel (0,361), menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa desain dari masing-masing variabel penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur fenomena yang diteliti secara akurat.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu koordinasi, hubungan kerja, dan kinerja anggota Polri, memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi, dengan nilai antara 0,800 dan 1,000. Oleh karena itu, ketiga variabel ini dapat dianggap dapat diandalkan dan layak untuk digunakan dalam analisis data yang akan datang.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan Normal P-Pplot Regression Standardized menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan nilai probabilitas (sig) lebih dari 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini membuktikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berdistribusi normal



Gambar 1. Normal P-Pplog Regression Standardized

Sumber: Output SPSS Versi 25.0 (2024)

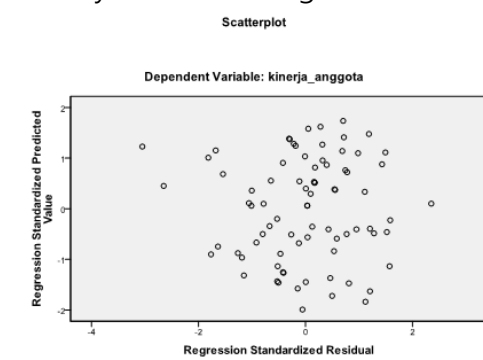
Dengan menggunakan model regresi yang memplot data mengikuti pola garis diagonal, hasil yang ditunjukkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki distribusi normal. Ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Ghozali (2011) bahwa apabila titik-titik data diplot mengikuti pola garis diagonal yang terlihat,

model regresi dapat dianggap berdistribusi normal. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan, dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

	Colliearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Koordinasi	0,879	1,138
Hubungan Kerja	0,879	1,138

Nilai toleransi sebesar 0,879, melebihi alpha sebesar 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,138, < 10 , menunjukkan bahwa model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Selanjutnya, heteroskedastisitas diuji, dan hasilnya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Normal P-Plot Regression Standardized.

Karena tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas pada model regresi, titik data tersebar di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y, seperti yang ditunjukkan pada grafik di atas.

Uji autokorelasi kemudian dilakukan menggunakan tabel Durbin Watson, dengan nilai limit dalam (du) sebesar 1,6882 pada sampel (n) = 80 dan prediktor (k) = 2, dan rentang perhitungan relevan adalah $1,6882 < 1,752 < 2,3118$. Hasil menunjukkan bahwa data tidak memiliki korelasi autokorelasi, baik positif maupun negatif. Ini berarti bahwa tidak hanya variabel bebas yang memengaruhi kinerja anggota polisi, tetapi juga kinerja mereka di masa lalu.

Selanjutnya, uji regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.687	4.003		1.920	.059
Koordinasi	.379	.093	.378	4.095	.000
Hubungan kerja	.422	.094	.415	4.505	.000

Besarnya nilai konstanta (a) = 7,687, nilai b_1 = 0,379 dan nilai b_2 = 0,422

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diartikan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,687 + 0,379X_1 + 0,422X_2 + et$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 7,687 menunjukkan bahwa kinerja anggota Polri tetap atau konstan sebesar 7,687 poin tanpa koordinasi dan hubungan kerja;
- Nilai positif dari koefisien regresi X_1 sebesar 0,379 menunjukkan bahwa pengaruh koordinasi terhadap kinerja anggota Polri sebesar 0,379 poin; Dengan kata lain, jika koordinasi meningkat sebesar 1 poin, dengan asumsi variabel hubungan kerja dianggap konstan, maka diproyeksikan peningkatan kinerja anggota Polri sebesar 0,379.
- Koefisien regresi X_2 positif sebesar 0,422 menunjukkan bahwa ada pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja anggota Polri sebesar 0,422 poin. Dengan kata lain, jika variabel hubungan kerja meningkat 1 poin, dengan asumsi variabel koordinasi dianggap konstan, maka diproyeksikan peningkatan kinerja anggota Polri sebesar 0,422 poin.

Hasil uji t (parsial) dan uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui sebesarapa signifikan pengaruh hubungan kerja dan koordinasi terhadap minat beli. Tabel berikut menunjukkan hasil uji t.

Tabel 3. Coefficients (Uji t Secara Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.920	.059
Koordinasi	4.095	.000
Hubungan kerja	4.505	.000

Nilai t tabel pada taraf signifikansi $n-k-2$ (1,992) lebih kecil dari nilai t hitung untuk variabel koordinasi sebesar 4,095, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil signifikansi 0,000 untuk variabel koordinasi lebih kecil dari nilai alpha yang

ditetapkan sebesar 0,05, sehingga signifikan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa koordinasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja anggota polisi di Kepolisian Resort Lampung Timur.

Namun, untuk variabel hubungan kerja, nilai t hitung sebesar 4,505 juga lebih besar dari nilai t tabel pada taraf signifikansi $n-k-2$ (1,992), yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel. Hasil signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05, yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja memengaruhi kinerja anggota polisi di Kepolisian Resort Lampung Timur.

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	28,380	0,000b
1 Residual		
Total		

Sumber: Output SPSS Versi 25 (2024)

Pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 28,380 lebih besar dari nilai Ftabel pada derajat kebebasan df 77-2 (3,115), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih rendah dari nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Kedua hasil menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, variabel koordinasi dan hubungan kerja memengaruhi kinerja anggota polisi di Kepolisian Resor Lampung Timur. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa koordinasi dan hubungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja anggota Polri dalam penelitian ini.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Anggota Polri

Analisis data menunjukkan bahwa koordinasi dan kolaborasi sangat memengaruhi kinerja anggota polisi di Kepolisian Resort Lampung Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika anggota polisi di Kepolisian Resort Lampung Timur berkolaborasi dan bekerja sama lebih baik, kinerja mereka akan lebih baik.

Secara konseptual, koordinasi didefinisikan sebagai proses menyelaraskan dan mengarahkan berbagai kegiatan atau elemen ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Efek koordinasi terbukti dengan nilai t hitung 4,095, yang lebih besar dari nilai t tabel (1,992), dan hasil signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05, yang menunjukkan penolakan Ho dan penerimaan Ha. Studi Rakhmat (2016) menyatakan bahwa ada korelasi kuat antara koordinasi dan kinerja pemungut pajak di wilayah administrasi.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri

Sementara itu, telah terbukti bahwa hubungan kerja memengaruhi kinerja anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,505 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Interaksi yang terjadi antara individu atau bagian dari suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama dan mempertahankan efisiensi organisasi dikenal sebagai hubungan kerja (Abdulsyani, 2014). Hasil ini sejalan dengan penelitian Ernawati (2010), yang menemukan bahwa hubungan kerja yang kuat meningkatkan kinerja pegawai dalam administrasi publik. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur berkorelasi positif dengan tingkat efektivitas koordinasi dan kerja sama. Sebaliknya, jika tidak ada koordinasi dan kerja sama, mungkin kinerja mereka di lapangan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan diskusi dan analisis masing-masing variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa, pertama, koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur, dengan kondisi koordinasi yang baik. Kedua, hubungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur, dengan kondisi hubungan kerja yang juga baik. Ketiga, secara bersama-sama koordinasi dan hubungan kerja mampu menjelaskan kinerja Anggota Polri di Kepolisian Resor Lampung Timur dengan baik. Implikasi dari hasil analisis ini adalah perlu adanya upaya untuk meningkatkan kerjasama antar bagian dalam instansi, baik secara vertikal, horizontal maupun fungsional, serta perlu adanya peningkatan transparansi komunikasi kebijakan baru dari pimpinan kepada anggota, sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu perlu adanya dorongan kepada Anggota Polri agar mampu bekerja sesuai tugas dan target yang telah ditetapkan, tidak meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Edisi Kelima. Rineka Cipta. Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Undip. Semarang.
- 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.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Putri, Arlina Mawardi dan Sukesri. 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.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Perubahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia