

Pengaruh Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Diklat terhadap Kinerja Personil Polsek Bengkong Polresta Barelang

Amirullah^{1*}, Rudi Gustian², Muhammad Fadli Luran³

¹⁻³ Universitas Ibnu Sina, Indonesia

Email: amirullah@uis.ac.id^{1*}, ruganershy99@gmail.com², fadli@uis.ac.id³

Alamat: Jalan Teuku Umar - Lubuk Baja, Lubuk Baja Kota, Lubuk Baja, Kota Batam

Korespondensi penulis: amirullah@uis.ac.id

Abstract. This research was conducted at Bengkong Police Station, Barelang Police Station, with the target respondents being Personnel. In this study, the number of Personnel who were used as respondents was 41 respondents. The research tool used was a Questionnaire. While the analysis tool used was SPSS 19. The description of the research results is as follows. In testing the hypothesis whether the Work Communication variable has an effect on Personnel Performance, then Because t count (10.470) > t table (1.664), then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning; The regression coefficient is significant or the Work Communication variable has an effect on Personnel Performance. In testing the hypothesis whether the Teamwork variable has an effect on Personnel Performance, then Because t count (14.483) > t table (1.664), then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning; The regression coefficient is significant or the Teamwork variable has an effect on the Personnel Performance variable. In testing the hypothesis whether the Personnel Training variable has an effect on Personnel Performance, then Because t count (15.757) > t table (1.664), then H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning; The regression coefficient is significant or the Personnel Training variable has an effect on the Personnel Performance variable. In testing the hypothesis whether the Work Communication, Teamwork and Personnel Training variables simultaneously have an effect on Personnel Performance. The Anova test produces an F count of 39.798 > F table 2.49 with a significance level (probability number) of 0.05. F count > F table then H_0 is rejected and H_1 is accepted. So the regression coefficient of Work Communication (X_1), Teamwork (X_2) and Training (X_3) together have a significant effect on the variable of Personnel Performance (Y).

Keywords: Work Communication, Teamwork, Training, Personnel Performance

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Polsek Bengkong Polresta Barelang, dengan sasaran responden adalah Personil. Dalam penelitian ini jumlah Personil yang dijadikan responden sebanyak 41 orang responden. Alat penelitian yang digunakan adalah Quisioner. Sedangkan alat analisis yang dipakai adalah SPSS 19. Adapun uraian hasil penelitian adalah sebagai berikut. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil, maka Karena t hitung (10,470) > t tabel (1,664), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Personil, maka Karena t hitung (14,483) > t tabel (1,664), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja Personil. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel DIKLAT Personil berpengaruh terhadap Kinerja Personil, maka Karena t hitung (15,757) > t tabel (1,664), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya; Koefisien regresi signifikan atau variabel DIKLAT Personil berpengaruh terhadap variabel Kinerja Personil. Dalam pengujian hipotesa apakah variabel Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Diklat Personil secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personil. Uji Anova menghasilkan angka F hitung sebesar 39.798 > F tabel 2,49 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Komunikasi Kerja (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Diklat (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Personil (Y).

Kata kunci: Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim, Diklat, Kinerja Personil

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan strategis. Dalam konteks institusi negara seperti Kepolisian Republik Indonesia (Polri), kualitas SDM menjadi faktor utama dalam

mewujudkan pelayanan publik yang profesional, bermoral, modern, dan unggul. Untuk itu, peningkatan kualitas personil Polri perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan yang sistematis dan terarah. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kinerja Polri, menuntut adanya transformasi kelembagaan dan peningkatan kapasitas personil.

Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja adalah komunikasi kerja yang efektif, kerjasama tim yang solid, serta pelatihan teknis atau pendidikan kejuruan (DIKJUR) yang relevan. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah berdampak positif terhadap peningkatan kinerja personil (Sutrisno, 2020), sementara kerjasama tim berkontribusi dalam membentuk sinergi dan efisiensi kerja (Handoko, 2019). Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis pegawai (Siagian, 2021).

Namun, berdasarkan observasi awal di Polsek Bengkong Polresta Bareleng, ditemukan masih adanya tantangan seperti kurangnya komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, lemahnya kolaborasi tim, serta keterbatasan pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan. Hal ini menunjukkan adanya *gap* antara teori dan praktik di lapangan, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi secara empiris pengaruh komunikasi kerja, kerjasama tim, dan pendidikan kejuruan terhadap kinerja personil Polsek Bengkong.

2. KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Menurut Arni (2016: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif.

Oleh karena itu, Komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Kerjasama tim merupakan tingkat identifikasi tim kerja terhadap pekerjaannya, berhubungan langsung dan berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan mensatukan pemikiran agar merasa nyampun untuk memenuhi target kerja yang akan di capai. Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Linden (dalam Kaswan, 2017) esensi

kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. Collaboration adalah tentang co-labor (kerja sama), tentang joint effort (usaha bersama) dan ownership (kepemilikan). Kolaborasi terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, dan pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir.

Menurut *Shane & Von Glinow* (2014), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C*:

a. *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

b. *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

c. *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

d. *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e. *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki organisasi dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap (Oktarina & Mustam, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Sudarmanto dalam penelitian Natalia et al., (2017), dalam arti luas pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan) secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier daripada karyawan/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping peningkatan potensi rasio (pemikiran, logika, IQ, kompetensi), juga mencakup peningkatan etika dan moralitas atau *spiritual quotience* (SQ). dimensi kompetensi memiliki unsur: pengetahuan, skill, konsep diri, dorongan, sifat, dan motif. Kompetensi ini merupakan salah satu komponen pembentuk professional yaitu kesanggupan melakukan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

Menurut Wursanto (2020) ada berbagai manfaat pendidikan dan pelatihan pegawai, yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan dapat memajukan kestabilan pegawai
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat membuat pegawai lebih kreatif ketika melaksanakan tugasnya.
- c. Pendidikan dan pelatihan membuat pegawai kemungkinan untuk berkembang
- d. Pendidikan dan pelatihan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan karena pegawai dapat memperbaiki pekerjaan mereka dengan cepat dan efektif.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan teknik pengumpulan wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Alasan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Personil Polsek Bengkong Polresta Bareleng sebanyak 41 orang. Pengujian instrumen penelitian ini menggunakan dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini di personil Polsek Bengkong Polresta Bareleng. kegiatan penelitian dilaksanakan selama 6 bulan yaitu pada bulan desember 2024 sampai dengan bulan mei 2025

Uji Validatas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini memiliki 3 variabel bebas komunikasi kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), diklat (X_3) dan serta 1 variabel terikat yaitu kinerja personil (Y).

Hasil Uji Validitas

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, serta masing-masing variabel dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di atas angka 0,05 dan pertanyaan yang valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di bawah angka 0,05 sesuai dengan standar diatas (hasil output SPSS viewer perhitungan validitas terlampir).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

<i>Pertanyaan</i>	<i>Nilai Korelasi</i>	<i>Probabilitas</i>	<i>Keterangan</i>
X1.1	0,672	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	0,709	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	0,704	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,749	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,639	0,000 < 0,05	Valid
X2.1	0,588	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,591	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0,718	0,000 < 0,05	Valid
X2.4	0,623	0,000 < 0,05	Valid
X2.5	0,676	0,000 < 0,05	Valid
X3.1	0,608	0,000 < 0,05	Valid
X3.2	0,525	0,000 < 0,05	Valid
X3.3	0,615	0,000 < 0,05	Valid
X3.4	0,642	0,000 < 0,05	Valid
X3.5	0,607	0,000 < 0,05	Valid
Y.1	0,549	0,000 < 0,05	Valid
Y.2	0,632	0,000 < 0,05	Valid
Y.3	0,585	0,000 < 0,05	Valid
Y.4	0,606	0,000 < 0,05	Valid
Y.5	0,648	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Olahan SPSS

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas instrument maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel jumlah responden dengan taraf nyata. Bila Cronbrach's Alpha > 0,60, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika Cronbrach's Alpha > 0,60, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel. Dari hasil pengolahan data diatas, yaitu hasil uji reliabilitas

program SPSS diperoleh 20 item instrumen pernyataan dengan uji statistik *Cronbrach's Alpha* > 0,60 maka uji reliabilitas tersebut reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Komunikasi Kerja	0,767	0,60	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,716	0,60	Reliabel
3	Diklat	0,690	0,60	Reliabel
5	Kinerja Personil	0,699	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.981	1.163		.843	.402
Komunikasi Kerja	.154	.107	.150	.436	.155
Kerjasama Tim	.488	.096	.477	5.068	.000
Diklat	.623	.107	.614	5.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Persamaan Regresi Berganda yang dimaksud adalah

$$Y = 0,981 + 0,154X_1 + 0,488 X_2 + 0,623X_3 + e$$

- Konstanta sebesar 0,981 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Diklat maka Kinerja Personil Pada Polsek Bengkong Polresta Barelang akan meningkat sebesar ;0,981.
- Koefisien X_1 sebesar 0,154 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Komunikasi Kerja, maka Kinerja Personil Pada Polsek Bengkong Polresta Barelang meningkat sebesar 0,154.
- Koefisien X_2 sebesar 0,488 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen pada Kerjasama Tim, maka Kinerja Personil Pada Polsek Bengkong Polresta Barelang akan meningkat sebesar 0,488.
- Koefisien X_3 sebesar 0,623 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 persen Diklat, maka Kinerja Personil Pada Polsek Bengkong Polresta Barelang akan mengalami meningkat sebesar 0,623.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut : Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Polsek Bengkong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Kerjasama Tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Diklat Personil terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Secara bersama-sama, Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Diklat Personil berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Ini ditunjukkan dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan melalui knowledge management dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 66–74
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, Jantra. 2019. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja(studi kasus pada pegawai bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel “Coklat Monggo” Yogyakarta). Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, Vol.1, No.2, Hal. 45-50
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Polri.
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 12–21..
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Siagian, A. O. (2021). Kajian lembaga keuangan dan perbankan dalam meningkatkan efektivitas fungsi intermediasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, 5(3), 145–153..
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.