



PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ANGGOTA URUSAN TATA USAHA DIREKTORAT SAMAPTA KORSABHARA BAHARKAM POLRI

Dwi Novita Julianti¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusumadewi³

^{1,2} Universitas Mitra Bangsa (Jakarta 12330)
dwinovita88070011@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel: Diterima tgl. 13/03/2026 Diperbaiki tgl. 20/04/2026 Disetujui tgl. 13/05/2026 Tersedia daring tgl. 13/05/2026</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja anggota Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai thitung sebesar 7,425 > ttabel 1,996. Kualitas SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai thitung sebesar 9,625 > ttabel 1,996. Secara simultan, kesejahteraan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai Fhitung sebesar 285,298 > Ftabel 2,74 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,901 menunjukkan bahwa 90,1% variasi kinerja anggota dipengaruhi oleh kesejahteraan dan kualitas SDM, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan dan kualitas SDM dapat meningkatkan kinerja anggota secara optimal.</p>
<p>(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312</p>	<p>Kata Kunci: Kesejahteraan, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Anggota</p>
<p>DOI: 10.64626/jmbo.v5i1.653</p>	<p>©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p>

PENDAHULUAN aset strategis dalam organisasi, Sumber daya manusia (SDM) merupakan khususnya bagi institusi kepolisian yang

memiliki tugas menjaga keamanan, ketertiban, serta melindungi masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas Polri tidak hanya ditentukan oleh peralatan dan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas SDM dan kesejahteraan anggota yang memengaruhi semangat, loyalitas, serta kinerja personel. Dalam konteks Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Subdit Hartibum Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri, kinerja anggota sangat menentukan efektivitas pengamanan objek vital, kegiatan masyarakat, hingga operasi kepolisian yang bersifat khusus. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan yang menghambat optimalisasi kinerja anggota. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja anggota. Kinerja anggota sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja setiap organisasi semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan sebab perusahaan mengharapkan setiap anggotanya memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013), istilah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi pasti menginginkan sumberdaya manusia atau anggotanya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja

yang baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai organisasi secara optimal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan tugas Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Direktorat Samapta sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kesejahteraan anggota dan kualitas SDM. Jika kedua aspek ini diperkuat, maka kinerja anggota akan lebih optimal, sehingga tugas pengamanan khusus dapat terlaksana dengan baik. Kondisi di atas berimplikasi langsung pada kinerja anggota Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Direktorat Samapta. Penurunan disiplin, keterbatasan fasilitas kesejahteraan, serta kurangnya pelatihan dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas. Padahal, peran unit ini sangat strategis dalam menjamin keamanan objek vital dan kegiatan masyarakat. Jika kinerja tidak optimal, maka akan berdampak pada kepercayaan publik terhadap institusi Polri.

Selain kesejahteraan, kualitas SDM juga berperan besar dalam menentukan kinerja. Menurut Werther & Davis (1996), kualitas SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pencapaian kinerja organisasi

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja anggota Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha tidak terlepas dari faktor kesejahteraan yang memadai serta kualitas SDM yang unggul. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan

untuk menganalisis lebih dalam pengaruh kesejahteraan anggota dan kualitas SDM terhadap kinerja anggota di lingkungan Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan out-come yang dihasilkan dari fungsi anggota tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya anggota yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua anggota mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang anggota yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Menurut Kasmir (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja organisasi (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut Hasibuan (2022), bahwa kinerja anggota adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya, pendapat Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018) kinerja anggota merupakan kemampuan anggota dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Stephen Robbins dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, penulis mengambil sintesis bahwa kinerja anggota merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut Siagian (2022), kesejahteraan anggota merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para anggota berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan. Menurut Panggabean dalam Siagian

(2019) kesejahteraan anggota yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada anggota.

Menurut Hasibuan (2018) kesejahteraan anggota adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental anggota agar produktivitas dan semangat kerjanya meningkat.

Dari beberapa pendapat dapat disintesisasikan bahwa kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

Handoko dalam Saksono, (2019) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (Fringe benefit) adalah untuk mempertahankan anggota dalam jangka panjang. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental anggota beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat anggota mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Organisasi yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa

nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dalam organisasi-organisasi lain, pelestarian suatu keadaan damai antara anggota.

Kualitas sumber daya manusia (SDM), tentu tidak terlepas dari ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Mengingat pentingnya peran SDM, maka setiap perusahaan harus memperhatikan kualitas SDMnya, karena dengan menjaga kualitas SDM maka secara otomatis karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap perusahaan.

Ndraha (2022), mengatakan kualitas SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, serta inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Hutapea dan Thoha (2022) mengatakan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM (sumber daya

manusia) merupakan individu, atau karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, serta mampu memberi kontribusi positif pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara menurut Sugiyono (2020) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Populasi menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi

populasi pada penelitian ini adalah 79 Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 66 anggota pada Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X1 (kesejahteraan), variabel X2 (kualitas sumber daya manusia) dan variabel Y (kinerja anggota) dan dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program SPSS Release 29.00 For Windows, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (option) analysis regression yang terdapat pada menu utama SPSS.

Nilai thitung untuk variabel Kesejahteraan (X1) sebesar 7,425 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $7,425 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota (Y). Nilai thitung variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) sebesar 9,625, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $9,625 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y). Uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 285,298, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 66$ sebesar 2.74. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $285,298 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota (Y). Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.901. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,1% Kesejahteraan (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y), sedangkan sisanya sebesar 9.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Kesejahteraan terhadap kinerja anggota, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung untuk variabel Kesejahteraan (X1) sebesar 7,425 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $7,425 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

anggota (Y) Perwira Administrasi Urusan Tata Usaha Ditsamapta Korsabhara Baharkam Polri. Terdapat pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja anggota, hal tersebut dapat dilihat dari nilai thitung untuk variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) sebesar 9,625, sedangkan nilai ttabel untuk $n = 66$ sebesar 1.996. Jadi $9,625 > 1.996$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y). Terdapat pengaruh Kesejahteraan dan Kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja anggota, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 285,298, sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 66$ sebesar 2.74. Jadi Fhitung $>$ dari Ftabel ($\alpha 0,05$) atau $285,298 > 2.74$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kesejahteraan (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota (Y). nilai R Square sebesar 0.901. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 90,1% Kesejahteraan (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y), sedangkan sisanya sebesar 9.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal. (2016). Metode Penelitian
Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber

- Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atnila. (2017). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Jurnal Katalogis*, 5(4), 1-8. ISSN: 2302-2019
- Bakhtiar, I., Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). Pengaruh kualitas SDM dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Karyawan Kampus A Meruya, Universitas Mercu Buana Jakarta). *JMari*, 1(2), 1-12. ISSN: 2723-1984
- Bintoro, & Daryanto. (2019). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Chusminah SM, dan R. Ati Haryati. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Volume 3 No. 1 Maret 2019 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi
- Dwiyanto, A. (2018). Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). Pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. *Jurnal Ezuilibiria*, 4(1). ISSN: 2503-1546
- Erlina, 2012. Metodologi Penelitian. Medan: USU Press.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2022). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen

- organisasi terhadap kinerja karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. *JOM FISIP*, 5(1), 1-10
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2022). *Kompetensi plus*. Jakarta: Gramedia
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2022). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2012). *Manajemen Pengadaan Barang dan Jasa*. Jakarta: Grasindo.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Karendra. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kriyantono. 2012. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ndraha, T. (2022). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, T. (2022). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: SalembaMedika
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat*. Prosiding Seminar Nasional.
- Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja. Polres dan Polsek
- Putri, Eka Rulianti, 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa 68 (LKC DD)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahadian, A. H., & Kencana, M. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor*. *Transparansi Volume VIII, Nomor 02, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* ISSN

- 2085-1162., Hal 1-12.
- Ranupandoyo, H., & Husnan, S. (2018). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandoyo. (2018). *Manajemen kesejahteraan pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90), 1-10. ISSN: 2355-6919
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai ,Veithzal dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rivai, V., & Basri. (2021). *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan ketiga, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta*.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations (5th ed.)*. New York: Free Press.
- Saksono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Sandy Martha, Muhammad. 2021. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2022). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sumadi, Suryabrata. 2012. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja

- Grafindo Persada.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryabrata, S. (2012). Metodologi Penelitian. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tapala, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 6(1), 183-194
- Veronica, & Koto, S. K. (2020). Pengaruh faktor anteseden kualitas SDM, disiplin, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(1), 1-10.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persad
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.