

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH STATUS KEPEGAWAIAN, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP KOMITMEN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA****Abu Asmara, Dyah Sawitri, dan Umi Muawanah**

PPs Universitas Gajayana Malang

E-mail: abu.asmara1@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh langsung status kepegawaian, tingkat pendidikan, masa kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh tidak langsung status kepegawaian, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kinerja melalui komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi menggunakan 108 pegawai sebagai sampel yang diambil secara random dari 182 pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Data dikumpulkan melalui angket dan observasi dokumen. Data dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensial yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisa jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (2) status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (3) tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (4) tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (5) masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (6) masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (7) komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (8) status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (9) tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, (10) masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

Keyword: Kinerja, Komitmen, Masa Kerja, Status Kepegawaian, Tingkat Pendidikan**PENDAHULUAN**

Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 75 Tahun 2018 menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo adalah aparat pemerintah daerah Kabupaten Probolinggo yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman, serta perlindungan masyarakat. Tugas dan kedudukan ini sangat berat dan

strategis dalam menciptakan situasi daerah yang aman, tertib, dan kondusif sehingga penyelenggaraan dan pembangunan pemerintah daerah berjalan dengan baik dan sukses. Untuk itu, diperlukan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja yang baik.

Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo ditentukan oleh kinerja individu pegawainya, dan kinerja individu ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi antara lain oleh pendidikan,

pelatihan, dan pengalaman yang dimilikinya.

Muhadi (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memudahkan penyerapan informasi dan menerapkannya dalam perilaku dan bidang kerja. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki, pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi berkaitan dengan profesinya. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai sangat penting sebab asumsi dasar *human capital* tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula keahlian dan keterampilannya, atau setidaknya memiliki wawasan dan pengetahuan teori yang lebih baik (Simanjuntak, 2010; Pakpahan, 2014).

Masa kerja disinyalir juga memiliki peran dalam kinerja seseorang. Pegawai yang sudah lama bekerja, semakin banyak memiliki pengalaman, lebih menguasai, lebih terampil, lebih ahli dalam bidang tugasnya. Hasil penelitian Muttaqin (2014) dan Miranti (2016) menunjukkan bahwa secara parsial masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai merupakan salah satu modal utama di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo karena merekalah yang membuat rencana, melaksanakan, dan mengevaluasi, setiap program kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada dua macam status kepegawaian di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo yaitu pegawai tetap (PNS) dan pegawai tidak tetap (Non PNS). PP No. 11 Tahun 2017 menjelaskan bahwa PNS atau Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Untuk memperoleh status PNS, seseorang harus menjalani dan lolos dari berbagai persyaratan dan seleksi yang ketat, mulai tahap administrasi, tes kompetensi, hingga seleksi keterampilan, kepribadian, dan kesehatan. Saat bekerja pun mereka diawasi dan dinilai oleh pejabat atasan atau pejabat khusus menggunakan instrumen yang ketat dan terstandarisasi. Status PNS di lembaga pemerintahan sering memberikan rasa bangga dan percaya diri pada pegawai, ditambah lagi kompensasi atau gaji yang diterima serta jaminan masa depan yang lebih pasti dibanding pegawai tidak tetap, mengingat

saat ini untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit. Implikasi dari status kepegawaian yang melekat pada seorang pegawai sedikit banyak mempengaruhi rasa percaya diri atau kondisi psikologis lainnya dan keterikatan pada peraturan kepegawaian yang ketat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Oleh karena itu, status kepegawaian diduga berpengaruh pada komitmen dan kinerja pegawai. Sedarmayanti dan Sukarno (2009) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain tingkat penghasilan dan gaji yang besarnya sangat berbeda antara pegawai berstatus tetap (PNS) dengan pegawai tidak tetap (non-PNS) dalam instansi pemerintahan.

Di lain pihak, komitmen pegawai mempengaruhi komitmen pegawai dan kemajuan organisasi (Darodjat, 2015). Spencer dalam Sudarmanto (2009) menjelaskan komitmen adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh langsung status kepegawaian, tingkat pendidikan, masa kerja terhadap komitmen dan kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh tidak langsung status kepegawaian, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kinerja melalui komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

Sampel penelitian sebanyak 108 pegawai yang diambil secara random dari 182 pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Terdapat lima variabel penelitian, yaitu: 3 variabel bebas (*independent variable*) meliputi: status kepegawaian (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan masa kerja (X_3); satu variabel antara berupa komitmen (Z), dan satu variabel terikat (*dependent variable*) berupa kinerja (Y). Data dikumpulkan melalui angket dan observasi dokumen. Data dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensial yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisa jalur (*path analysis*).

TEMUAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada pengaruh status kepegawaian (X_1), tingkat pendidikan (X_2), masa kerja (X_3) terhadap komitmen (Z) diperoleh persamaan $Z = 1.397 +$

$0.869X_1 - 0.083X_2 - 0.091X_3$; pengaruh status kepegawaian (X_1), tingkat pendidikan (X_2), masa kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah $Y = 9.339 - 3.826X_1 + 0.676X_2 + 2.286X_3$; sedangkan pengaruh langsung komitmen (Z) terhadap kinerja (Y) adalah $Y = 0.841 + 0.818Z$. Sementara itu, pengaruh tidak langsung status kepegawaian (X_1), tingkat pendidikan (X_2), masa kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui variabel komitmen (Z) diperoleh persamaan $Y = a + Pyx_1 + Pyx_2 + Pyx_3 + Pyz$.

Tabel 1. Ringkasan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Beta	Sig.	Ket.
1.	Status kepegawaian (X_1)	Komitmen (Z)	0.869	0.000	Signifikan
2.	Status kepegawaian (X_1)	Kinerja (Y)	-3.826	0.000	Signifikan
3.	Tingkat Pendidikan (X_2)	Komitmen (Z)	-0.083	0.369	Tidak Signifikan
4.	Tingkat Pendidikan (X_2)	Kinerja (Y)	0.676	0.000	Signifikan
5.	Masa Kerja (X_3)	Komitmen (Z)	-0.091	0.632	Tidak Signifikan
6.	Masa Kerja (X_3)	Kinerja (Y)	2.286	0.000	Signifikan
7.	Komitmen Kerja (Z)	Kinerja (Y)	0.818	0.000	Signifikan

Keterangan:

Status Kepegawaian (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Masa Kerja (X_3) Terhadap Komitmen (Z) dan Kinerja (Y)

Tabel 2. Ringkasan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No.	Jalur	Pengaruh Langsung	Jalur	Pengaruh Tak Langsung	Pengaruh Total
1.	$(X_1) \rightarrow (Z)$	0.0869	$(X_1) \rightarrow (Z) \rightarrow (Y)$	$0.086 \times 0.818 = 0.0703$	-3.756
2.	$(X_1) \rightarrow (Y)$	-3.826			
3.	$(X_2) \rightarrow (Z)$	-0.083	$(X_2) \rightarrow (Z) \rightarrow (Y)$	$0.083 \times 0.818 = -0.0679$	0.608
4.	$(X_2) \rightarrow (Y)$	0.676			
5.	$(X_3) \rightarrow (Z)$	-0.091	$(X_3) \rightarrow (Z) \rightarrow (Y)$	$-0.091 \times 0.818 = -0.0744$	2.212
6.	$(X_3) \rightarrow (Y)$	2.286			
7.	$(Z) \rightarrow (Y)$	0.818			

Keterangan :

Status Kepegawaian (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Masa Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel status kepegawaian (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya

status kepegawaian (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Z). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ismawarni (2016) bahwa kompensasi yang di dalamnya membahas tentang status kepegawaian berkaitan dengan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Hal senada dijelaskan oleh Sedarmayanti dan Sukarno (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen dan kinerja adalah tingkat penghasilan dan gaji yang besarnya sangat berbeda antara pegawai berstatus tetap (PNS) dengan pegawai tidak tetap (non-PNS). Artinya, status kepegawaian berpengaruh terhadap komitmen, apalagi pegawai berstatus PNS harus memiliki loyalitas dan kompetensi lebih dibanding pegawai tidak tetap, karena mereka terikat dengan peraturan dan regulasi serta pengawasan yang lebih ketat dan sumpah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat atau pelayan masyarakat sehingga tugas-tugas dan kewajibannya dilaksanakan sungguh-sungguh dan mendahulukan kepentingan dinas dan negara. Komitmen memberikan dorongan kuat untuk menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan pegawai berusaha menjadi lebih baik.

Status kepegawaian (X_1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Wibowo (2014) juga menjelaskan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja.

Mahmudi (2005) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor sistem yang meliputi: sistem dan regulasi kerja, SOP dan program kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur. Faktor personalia, tim work, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Dari penjelasan hasil penelitian dan para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur yang melekat dalam faktor status kepegawaian (misalnya bagi pegawai tetap/PNS) yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor peraturan dan regulasi yang ketat, sistem kerja, target kinerja, sumpah jabatan sebagai seorang PNS, monev yang ketat, dan rasa bangga serta percaya diri. Semua itu mempengaruhi perbedaan tingkat kinerja antara pegawai tetap/PNS dengan pegawai tidak tetap/honorer/pegawai kontrak.

Tingkat pendidikan (X_2) terhadap komitmen (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,369 ($0,369 > 0,05$). maka variabel tingkat pendidikan (X_2) dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen (Z). Tingkat pendidikan mencerminkan tingkatan kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenis pendidikan yang dialaminya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seharusnya semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sementara itu pengaruh tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muhadi (2017) dan Miranti (2014) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Di lain pihak, penelitian yang dilakukan oleh Soraya (2017) menemukan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins (2011) yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Di lain pihak, Hariandja (2012) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Variabel masa kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,632 ($0,632 > 0,05$), dan dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen (Z). Sedangkan masa kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Miranti (2014) dan Muhadi (2017) bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang telah lama bekerja semakin banyak pengalaman, pengetahuan, keahlian dan keterampilan kerjanya, lebih menguasai bidang tugas yang akan dikerjakan dan memungkinkan untuk melakukan kegiatan-kegiatan inovatif dan kreatif untuk kemajuan institusi atau organisasinya.

Variabel komitmen (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) berarti komitmen (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil ini sejalan dengan Ismawarni (2016) bahwa komitmen memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Dalmy (2009) menemukan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Komitmen memberikan dorongan kuat pegawai untuk menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen tinggi menjadikan pegawai berusaha menjadi lebih baik. Darodjat (2015) menjelaskan bahwa komitmen akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai, artinya bahwa jika komitmen pegawai tinggi, maka kinerjanya akan tinggi pula. Sebaliknya, jika komitmen pegawai rendah maka kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Pengaruh tidak langsung antara tingkat pendidikan (X_2) terhadap kinerja (Y), melalui komitmen (Z) memiliki koefisien sebesar - ,0679 lebih kecil ($<$) dari nilai koefisien jalur langsung tingkat pendidikan (X_2) dengan kinerja (Y) yakni sebesar 0,6476, sehingga pengaruh tidak langsung antara tingkat pendidikan (X_2) dengan kinerja (Y) melalui komitmen (Z) adalah tidak signifikan. Sementara itu, pengaruh tidak langsung masa kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) melalui komitmen (Z) memiliki koefisien sebesar -0,0744 lebih kecil ($<$) dari nilai koefisien jalur langsung antara masa kerja (X_3) dengan kinerja (Y) yakni sebesar 2,286, sehingga pengaruh tidak langsung antara masa kerja (X_3) dengan kinerja (Y) adalah signifikan

Masa kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Siagian (1984) menerangkan bahwa masa kerja seseorang memberikan dampak positif dalam pekerjaannya karena menambah pandangan, pengetahuan, pemahaman, lebih mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi, serta memberikan kepuasan batin. Seharusnya, seorang pegawai yang telah lama bekerja dalam suatu instansi atau organisasi akan semakin tinggi "*rasa memiliki dan rasa cintanya terhadap instansi maupun bidang kerjanya*" sehingga semakin loyal dan semangat memajukan institusinya. Namun demikian, banyak faktor yang menyebabkan kualitas komitmen seorang pegawai berkaitan dengan lamanya bekerja (masa kerja), antara lain budaya dan iklim kerja yang mempengaruhi kepuasan dan ketenteraman mereka bekerja; perasaan jenuh, bosan, monoton dalam melakukan tugas dan pekerjaan, kurang

perhatian pimpinan atau pemerintah terhadap peningkatan karir, motivasi dan semangat kerja karena pengaruh kompensasi honor yang tidak sesuai dengan masa kerjanya, atau kurang dilibatkannya pegawai dalam mengemukakan ide-ide, gagasan, atau pendapat dalam mengajukan lembaga atau institusi sehingga mereka memiliki rasa acuh dan kurang peduli. Namun demikian, masa kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena semakin lama masa kerja seorang pegawai akan semakin banyak pengalamannya kerja, semakin banyak pengetahuannya, pemahaman, dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta lebih mampu mengatasi kendala atau hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan, analisa data, dan pembahasan tentang pengaruh status kepegawaian, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap komitmen dan implikasinya pada kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, diperoleh kesimpulan:

1. Status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
2. Status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
3. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
4. Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
5. Masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
6. Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
7. Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
8. Status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
9. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo

10. Masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo

REFERENSI

- Dalmy, Darlisman** (2009). *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Darodjat, Achmad Tubagus** (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S. P.** (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Robet** (2017). *Pengaruh Kualitas PNS, Pembinaan PNS, Kemampuan Intelektual Terhadap Efisiensi Kerja Serta Kinerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Gajayana. Malang.
- Ismawarni, Dian** (2016). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Bank BJB Kantor Cabang Subang*. Tesis. PPs. Universitas Pasundan. Bandung.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Miranti, Erien** (2014). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Tanjungura Pontianak.
- Muttaqin, Andriyan dkk.** (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indocitra Jaya Samudera Negara Bali Tahun 2013*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Vol 4. No. 1
- Pakpahan, Edi Saputro** (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). Vol. 2 No. 1
- Peraturan Pemerintah** Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- Peraturan Bupati Probolinggo** Nomor 75 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo
- Riani, Asri Laksmi** (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Riduwan** (2014). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Pegawai, dan Peneliti Pemula*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen P dan Judge Timotyy A** (2006). *Prilaku Organisasi*. Edisi 11. Diterjemahkan oleh Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti** (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siddik, Siswanto** (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun*. Tesis. PPs. Universitas Terbuka.Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman** (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE UI
- Subekti, Ahmad & Jauhar Mohammad** (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Sudarmanto** (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono** (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo** (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, Gigih dan Soewito** (2014). *Pengaruh Status Kepegawaian dan Strata Pendidikan Terhadap Disiplin Kerja*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Yoyakarta.
- Widodo, Suparno Eko** (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.