

# Pengaruh Koordinasi, Etika Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta

Yulianti<sup>1</sup>, Euis Komalawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAM I, Jakarta, Indonesia

Email : <sup>1</sup>yuliantiruslan73@gmail.com, <sup>2</sup>komalawatieuis@gmail.com

\* Corresponding author

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT

### Keywords

Coordinations;  
Work Ethics;  
Discipline;  
Employee Performance.

*This research is based on this background. The performance of employees in the legal products and conference section of the DKI Jakarta Provincial DPRD Secretariat is a crucial factor in ensuring an effective legislative and supervisory process. However, challenges such as lack of coordination, low work ethics, and inconsistent discipline often hinder the achievement of optimal performance. This research aims to identify the extent to which coordination, work ethics and discipline influence employee performance in this environment. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through a questionnaire distributed to employees in the legal products and welfare section of the DKI Jakarta Provincial DPRD Secretariat. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistical techniques, including multiple linear regression, to examine the relationship between the variables of coordination, work ethics and discipline on employee performance. The research results show that coordination, work ethics and discipline have a significant influence on employee performance by 78.1%. Employees who have good coordination are able to complete tasks more effectively and efficiently. Discipline has a strong influence on performance, maintaining consistency and limiting employee time in carrying out tasks. This research concludes that to improve employee performance, improvements are needed in terms of coordination, work ethics and employee discipline. Efforts are needed to improve coordination, work ethics and employee discipline. Recommendations that can be given based on the results of this research are the importance of implementing training programs and development that focuses on improving coordination, work ethics and employee discipline to achieve better performance.*

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

## PENDAHULUAN

Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta, sebagai bagian dari Pemerintah Daerah, mendukung pelaksanaan tugas DPRD dengan fungsi koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi seluruh kegiatan pimpinan dan anggota DPRD. Tugas Sekretariat DPRD meliputi dukungan teknis dan administratif untuk kelancaran tugas DPRD, dengan tanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD harus melaksanakan tugasnya dengan kecepatan dan ketepatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, sambil mempertimbangkan dinamika administrasi dan politik. Penelitian ini fokus pada kinerja Bagian Produk Hukum dan Persidangan dalam Sekretariat DPRD DKI Jakarta, khususnya mengenai pengaruh koordinasi, etika kerja, dan kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja. Bagian ini memiliki peran penting dalam pembentukan produk hukum dan pengelolaan proses persidangan DPRD, termasuk penyusunan peraturan daerah dan keputusan dewan, serta pelaksanaan rapat dan konsultasi DPRD.

Peran koordinasi di Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta sangat vital untuk memastikan kelancaran dan efektivitas proses pembentukan produk hukum serta persidangan di tingkat provinsi. Koordinasi yang baik antara berbagai unit kerja di Sekretariat DPRD serta dengan pihak-pihak luar organisasi adalah landasan utama dalam menjaga integritas dan konsistensi kebijakan. Bagian Produk Hukum dan Persidangan perlu aktif berkomunikasi dengan unit-unit terkait seperti Bagian Hukum, Bagian Legislasi, dan Bagian Administrasi Umum untuk memastikan produk hukum yang disusun sesuai dengan prosedur dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

Namun, dalam praktiknya, masih ada kendala dan kelemahan dalam pelaksanaan koordinasi, seperti dalam persiapan administrasi persuratan untuk rapat persidangan. Kelemahan ini sering kali disebabkan oleh ketergantungan antar pegawai, yang dapat menghambat hasil pelaksanaan. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan kerja tim yang solid dan peningkatan koordinasi dengan pihak di luar bagian untuk mendukung pelaksanaan tugas Bagian Produk Hukum dan Persidangan. Etika kerja memegang peran yang krusial dalam lingkungan organisasi, tak terkecuali di Bagian Produk Hukum dan Persidangan. Di tengah dinamika tugas yang kompleks, penerapan etika kerja yang kuat menjadi landasan bagi pegawai untuk menjaga profesionalisme, integritas, dan kualitas pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks Bagian Produk Hukum dan Persidangan, di mana keterlibatan dalam proses pembentukan produk hukum dan persidangan membutuhkan kehati-hatian dan kejujuran yang tinggi, etika kerja menjadi pondasi yang mengokohkan integritas dan kredibilitas lembaga.

Dampak positif dari praktik etika kerja yang baik sangatlah signifikan, tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi citra dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip etika kerja, hal ini mencerminkan budaya kerja yang berkualitas dan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Di samping itu, etika kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dengan adanya standar etika yang tinggi, pegawai cenderung untuk menghasilkan produk hukum dan melaksanakan proses persidangan dengan teliti, akurat, dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.

Kedisiplinan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif di Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta. Dalam konteks ini, kedisiplinan merujuk pada ketaatan terhadap aturan, tata tertib, serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan menjaga kedisiplinan yang tinggi di antara pegawai, Bagian ini dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, meminimalkan kekacauan atau kebingungan, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada anggota DPRD dan masyarakat.

Selain itu, kedisiplinan juga memiliki dampak positif terhadap kualitas produk hukum yang dihasilkan oleh Bagian ini. Dengan menjaga ketaatan terhadap standar profesionalisme, integritas, dan akurasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, pegawai dapat memastikan bahwa produk hukum yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik, relevan, dan sah secara hukum. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan dan reputasi DPRD Provinsi DKI Jakarta sebagai lembaga legislasi yang bertanggung jawab dan dapat diandalkan dalam pembentukan kebijakan.

Terakhir, kedisiplinan juga berperan dalam menjaga proses persidangan yang efektif di DPRD Provinsi DKI Jakarta. Dengan mematuhi tata tertib dan prosedur yang berlaku selama persidangan, pegawai Bagian Produk Hukum dan Persidangan dapat membantu memastikan bahwa proses persidangan berlangsung lancar, teratur, dan adil. Hal ini penting untuk memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan oleh DPRD Provinsi DKI Jakarta berdasarkan proses yang transparan, akuntabel, dan demokratis, sehingga dapat mencerminkan kepentingan dan aspirasi masyarakat secara luas. Di sisi lain, terdapat pula faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja Bagian Produk Hukum dan Persidangan. Perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi cara kerja dan proses persidangan yang harus diikuti oleh bagian ini. Selain itu, tekanan lingkungan, baik dari masyarakat maupun dari pemangku kepentingan lainnya, juga dapat menjadi tantangan yang harus dihadapi. Tekanan untuk memberikan hasil yang cepat dan berkualitas tinggi dalam konteks pembentukan produk hukum dan proses persidangan dapat menjadi beban tambahan bagi pegawai di Bagian Produk Hukum dan Persidangan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Administrasi merupakan tulang punggung operasional sebuah kantor. Pentingnya administrasi dalam sebuah kantor tidak bisa diabaikan karena mencakup pengelolaan dan pengaturan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun pada kesempatan ini penulis menyajikan beberapa pengertian tentang administrasi dari beberapa ahli. Koordinasi mengarahkan dan menyelaraskan aktivitas dari berbagai unit atau bagian dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi dapat didefinisikan sebagai proses motivasi, memimpin, dan mengkomunikasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Etika kerja (*work ethic*) merupakan seperangkat nilai-nilai moral yang berorientasi pada pekerjaan, yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Etika kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan rajin, disiplin, dan bertanggung jawab. Etika kerja suatu sistem nilai yang menyangkut cara-cara bekerja yang baik dan benar. Etika kerja memberikan panduan bagi individu dan kelompok dalam bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan bermoral. Sedangkan kedisiplinan merupakan hal yang penting dalam unsur kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (*self control*) yang merupakan bagian dalam diri manusia. Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai-nilai ketaatan pada suatu aturan. Disiplin mampu menciptakan individu yang dapat memahami serta dapat membedakan hal-hal yang harusnya dilakukan, wajib dilakukan, atau hal-hal yang seharusnya dilarang untuk dilakukan. Bagi individu yang yang bedisiplin, setiap sikap atau perilaku yang dilakukan bukanlah suatu beban tetapi malah akan menjadikan beban bagi dirinya apabila tidak berdisiplin. Sebab nilai-nilai kepatuhan telah melekat pada individu yang disiplin. Pada dasarnya nilai disiplin yang mantap pada diri manusia berasal dari kesadaran individu itu sendiri.

Kinerja Pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai/karyawan mencapai tujuan dan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil dari pekerjaan tertentu yang dilakukan oleh karyawan, yang mengacu pada keefektifan dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan. Perilaku adalah tindakan atau upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan hasil adalah apa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya. Mereka menekankan bahwa kinerja bukan hanya hasil akhir tetapi juga proses kerja yang dilakukan pegawai.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini mengutamakan pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengukur dan memahami fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh koordinasi, etika kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi DKI Jakarta. Sugiyono (2014:23) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.

Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menggunakan instrumen survei dalam bentuk kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Data yang terkumpul akan dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (koordinasi, etika kerja, dan kedisiplinan) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis statistik ini dapat mencakup teknik-teknik seperti regresi linear, analisis korelasi, dan uji signifikansi statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Meskipun pendekatan kuantitatif memberikan keuntungan dalam menghasilkan data yang dapat diukur secara objektif dan menganalisis hubungan antara variabel dengan cara yang sistematis, namun pendekatan ini juga memiliki batasan, seperti kurangnya pemahaman mendalam tentang konteks dan dinamika yang kompleks di lapangan. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif ini mungkin dapat diperkuat dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara atau observasi, untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang fenomena yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Regresi Linier Sederhana dan Uji t

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.23.0 diperoleh nilai regresi sederhana dan nilai thitung antara antara Koordinasi (X1) terhadap Kinerja pegawai perhitungan dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,485 + 0,800X$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa regresi antara variabel (X1) Koordinasi dengan variabel (Y) Kinerja pegawai Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta maka dapat diinterpretasikan bahwa ada model regresi yaitu:  $Y = 16,485 + 0,800X$ .

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa: Konstanta (a) sebesar 16,485 menyatakan bahwa jika Koordinasi nilainya adalah 0, maka Kinerja pegawai Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta nilainya akan tetap (constant) sebesar 16,485. Koefisien regresi Koordinasi sebesar 0,800, artinya jika Koordinasi mengalami peningkatan (semakin baik), maka Kinerja pegawai Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta mengalami peningkatan sebesar 0,800.

### b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai korelasi antara variabel Koordinasi (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta adalah sebesar 0,776 berada diantara interval 0,60 sampai dengan 0,799. Hal ini berarti pengaruh variabel Koordinasi (X1) dengan variabel (Y) Kinerja pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta kuat dan positif.

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (share) variabel Koordinasi (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta. Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.23.00 diperoleh nilai ( $r^2$ ) sebesar 0.602 atau 60.2%.

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,928. Sedangkan nilai kritis nilai Ftabel pada taraf signifikan sebesar 0.05 yaitu  $df = n-k-1$  diperoleh hasil sebesar 3.153. Dengan demikian Fhitung > Ftabel, sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (share) variabel Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta. Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver.23.00 diperoleh nilai ( $r^2$ ) sebesar 0,781 atau 78,1%. Uraian tersebut memberikan arti bahwa pengaruh variabel Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta sebesar 78,1% dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### 1. Pengaruh Koordinasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi Pengaruh Koordinasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,367 dengan nilai t hitung sebesar 2,742 dan nilai sig sebesar 0,011. Oleh karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ) dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,742 > 2,056$ ), maka tolak  $H_0$  Terima  $H_1$ , yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Koordinasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kata lain semakin baik Koordinasi (X1) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y), begitu juga sebaliknya semakin buruk Koordinasi (X1) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi antara variabel Koordinasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara parsial diperoleh diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 atau 60,2%, hal tersebut memberikan arti bahwa bahwa pengaruh variabel Koordinasi (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai

(Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta sebesar 60,2% dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 2. Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,352 dengan nilai t hitung sebesar 2,318 dan nilai sig sebesar 0,029. Oleh karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,318 > 2,056$ ), maka tolak  $H_0$  Terima  $H_1$ , yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Etika Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kata lain semakin baik Etika Kerja (X2) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y), begitu juga sebaliknya semakin buruk Etika Kerja (X2) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi antara variabel Etika Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara parsial diperoleh diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,638 atau 63,8%, hal tersebut memberikan arti bahwa bahwa pengaruh variabel Etika Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta sebesar 63,8% dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 3. Pengaruh Kedisiplinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Koefisien regresi Pengaruh Kedisiplinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,300 dengan nilai t hitung sebesar 2,185 dan nilai sig sebesar 0,038. Oleh karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,038 < 0,05$ ) dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,185 > 2,056$ ), maka tolak  $H_0$  Terima  $H_1$ , yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kata lain semakin baik Kedisiplinan (X3) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y),, begitu juga sebaliknya semakin buruk Kedisiplinan (X3) maka akan menyebabkan semakin baik juga Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi antara variabel Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara parsial diperoleh diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,600 atau 60,0%, hal tersebut memberikan arti bahwa bahwa pengaruh variabel Kedisiplinan (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta sebesar 60,0% dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 4. Pengaruh Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pengaruh Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,781 dengan nilai F hitung sebesar 30,928 dan nilai sig sebesar 0,000. Oleh karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $30,928 > 2,98$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kata lain semakin baik Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai (Y), sebaliknya semakin buruk Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) akan menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi antara variabel Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara parsial diperoleh diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 atau 78,1%, hal tersebut memberikan arti bahwa bahwa pengaruh variabel Koordinasi (X1), Etika Kerja (X2), Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bagian Produk Hukum dan Persidangan Sekretariat DPRD DKI Jakarta sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

1. Koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara parsial, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 atau 60,2%.

2. Etika Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD DKI Jakarta, secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,638 atau 63,8%.
3. Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD DKI Jakarta, secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,600 atau 60%.
4. Koordinasi, Etika Kerja, dan Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD DKI Jakarta secara simultan sebesar 0,638 atau 63,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

1. Meningkatkan koordinasi antar bagian di dalam Sekretariat DPRD untuk memastikan bahwa semua tugas dan proyek berjalan lancar tanpa hambatan. Ini bisa dilakukan melalui rapat rutin, penggunaan teknologi komunikasi yang efektif, dan penetapan prosedur koordinasi yang jelas.
2. Mendorong etika kerja yang baik di antara pegawai dengan memberikan contoh dan menyusun pedoman perilaku kerja. Etika kerja yang baik akan meningkatkan profesionalisme dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.
3. Menegakkan disiplin kerja yang ketat untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Pustaka Cendekia Mulia.
- Atmosudirjo, P. (2016). *Administrasi dan Manajemen: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management (4th ed.)*. Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (6th ed.)*. Kogan Page Publishers.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2016). *Human Resource Management: An Experiential Approach (6th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice (6th ed., p. 362)*. Palgrave Macmillan.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (5th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Djohan, A. (2020). *Manajemen Strategis: Konsep, Teori, dan Aplikasi (edisi revisi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gani, H. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Gie, T. L. (1993). *Administrasi: Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Elex Media Komputindo.
- Handoko, T.H. (2021). *Manajemen: Teori dan Aplikasi (edisi 2)*. Jakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hartatik, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. CV Pustaka Cendekia Mulia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M., & Marwansyah, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Organisasi Sektor Publik dan Swasta. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. (2021). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara.