



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN PADA KANTOR DIREKTORAT
KEPOLISIAN PERAIRAN DAN UDARA POLISI DAERAH
SUMATERA SELATAN**

NAMA : DESANDY BIMA PUTRA
NIM : 19.11. 177
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

Desandy Bima Putra, 2023. Research entitled The Effect of Work Discipline on the Performance of Police Members at the Office of the Directorate of Water and Air Police for the South Sumatra Regional Police. Department of Public Administration at the Satya Negara College of Administration (STIA) Palembang. Main Advisor (1) Dr. Supardi,S.,Sos.,M.Si and Assistant Supervisor (11) Rahmawati, SH, M.Si.

This research focuses on the problem of the influence of work discipline on the performance of police officers at the office of the Directorate of Water and Air Police, South Sumatra Regional Police. It turns out that both from descriptive statistical calculations and data analysis techniques, the conclusion is that work discipline as an (independent variable) has a positive influence, in the same direction. and significant to the Performance of Police Members as (dependent variable) whether carried out separately or together. The aim of the research is to determine work discipline, to determine the performance of police officers at the South Sumatra Regional Police Water and Air Police Directorate Office.

The data collection technique used was questionnaire distribution by distributing questionnaires to respondents who were the research sample. Questionnaire questions involve statements about the respondent's identity (except name). a statement regarding their opinion regarding the influence of work discipline on the performance of police officers. Data collection techniques are used to obtain data by making direct observations, distributing questionnaires, through documentation and literature studies.

The results of this research show that, based on the tests that have been carried out on previous results, it can be seen that the correlation or relationship value (R) is 0.935, which means there is a strong correlation between discipline and the performance of police officers. And an R Square of 0.873 was obtained, which means that the influence of the Discipline variable on the Police Member Performance variable is 87.3%. This means that the stricter the work discipline applied at the Office of the Directorate of Water and Air Police for the South Sumatra Regional Police, the better the performance of the police officers will be. Meanwhile, the remaining 12.3% was influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Work Discipline and Performance of Police Members



A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi yang berlaku sejak tahun 2010 satu hal yang tidak dapat di tawar kembali yang dijadikan tolak ukur bahwa kualitas manusia dalam bekerja adalah hal yang kurang terampil dan pengetahuan yang terbatas akan tersingkirkan dari pasar kerja. Manusia sebagai sumber daya yang paling berharga dari suatu organisasi yang di artikan bahwa manusia merupakan sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi, dan roda organisasi sangatlah tergantung dari perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Hal ini dikarenakan manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menentukan jalannya operasional organisasi. Manusia memiliki karakter yang sangat kompleks baik dari segi sifat maupun tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi menerapkan manajemen yang baik.

Satu tujuan dari organisasi adalah kinerja, di mana kinerja ialah hasil individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapainya target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Didalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi, maka peran sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal ini mengupayakan agar tenaga kerja maju dan dapat memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Oleh karena itu, kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian dan pelaksanaan

yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya yang gagal dalam memenuhi standar yang ditentukan memerlukan pertimbangan bijak.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para anggota kepolisian. Bagi organisasi maupun bagi pada anggota kepolisian adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. demikian, anggota kepolisian dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Setiap organisasi selalu menginginkan keberhasilan namun semua itu tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul harus dikelola oleh suatu organisasi untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan. Dengan demikian organisasi harus benar-benar memperhatikan factor-faktor sumber daya manusianya.

Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara adalah bagian integral Polri yang mengemban tugas di wilayah perairan dalam rangka memelihara kamtibmas, menegakkan hukum, memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan masyarakat, sebagai upaya terciptanya keamanan dalam negeri dan merupakan salah satu Sumber Daya Manusia . Dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemungut gagasan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, telah diatur dengan jelas kewajiban yang



harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Anggota Kepolisian yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut, maka Anggota Kepolisian harus mengetahui tugas dan tanggung jawabnya di dalam melaksanakan tugas yang diembannya kepadanya dengan disiplin yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kerja yang telah dilakukan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya secara dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan tersebut, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara menegaskan bahwa «Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya». Sedangkan menurut Mathis dan Jackson kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan observasi awal pada bulan Desember 2022, penulis menemukan bahwa adanya indikasi permasalahan pada kantor Direktorat kepolisian Perairan dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan diantaranya sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa dari anggota kepolisian yang datang terlambat ke kantor. Contohnya adalah kerja pukul 07:00 WIB tetapi datang pukul 07:30 WIB.

2. Masih adanya beberapa dari anggota kepolisian yang tidak melakukan kegiatan apel pagi. Contohnya apel tersebut diadakan setiap hari senin pagi pada pukul 07:00 WIB sampai 08:00 WIB, namun beberapa anggota kepolisian yang datang terlambat dengan pukul 08:00 WIB sehingga tidak mengikuti kegiatan apel pagi.
3. Masih adanya anggota kepolisian yang keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan ada kegiatan penting diluar. Contohnya pulang kerja ditetapkan pukul 15:00 WIB, namun ada yang keluar kantor sebelum waktunya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Direktorat Kepolisian Polisi Daerah Sumatera Selatan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Disiplin Kerja Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan?
2. Bagaimanakah Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan
3. Seberapa Besarkah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja Pada Kantor Direktorat



Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan menambah wawasan dan pengalaman penulis untuk membandingkan teori yang didapat di lingkungan Sekolah Tinggi Administrasi Satya Negara Jurusan Administrasi Negara.

2 Bagi STIA Satya Negara Palembang

Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa dalam rangka memperkaya khasanah keilmuan di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Jurusan Administrasi Negara.

3 Bagi Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Daerah Sumatera Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan sebagai sumbangan pemikiran atau masukan dalam usahamemahami tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan.

1.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:69) mengatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih, hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat

Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan.

$H_a : p = 0$, Terhadap pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Di dalam suatu organisasi dibutuhkan peraturan-peraturan yang akan mengatur setiap kegiatan dan perilaku anggota organisasi. Peraturan tersebut haruslah disertai sanksi agar dapat memberi efek jera bagi yang melanggarnya. Ketaatan dari anggota organisasi pada peraturan-peraturan yang berlaku dibutuhkan agar keteraturan dalam organisasi. Untuk itu disiplin kerja harus ada pada diri pegawai.

Sehubungan dengan hal ini, Sastrohadiwiryo (2012:291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengatakan kita memahami disiplin sebagai suatu sikap yang harus memiliki anggota organisasi dalam bekerja yaitu



dengan berpegang pada peraturan-peraturan organisasi yang berlaku.

2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin kerja seorang pegawai akan banyak dipengaruhi oleh keadaan lingkungan dimana mereka bekerja. Disiplin yang baik seorang pegawai merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan aktivitas. Kemajuan dan pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau instansi yang telah ditetapkan. Pencapaian harus memperhatikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, baik yang berhubungan langsung dengan suasana kerja.

Menurut Singodimedjo (2009:94-97), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tindakan keteladanan pimpinan dalam instansi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3 Disiplin Kerja Anggota Kepolisian

Setiap organisasi selalu mempunyai aturan intern dalam rangka meningkatkan kinerja, profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan dan kredibilitas organisasi tersebut untuk menjamin untuk terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peranan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab instansi tersebut.

Organisasi yang baik bukanlah segerombolan orang yang berkumpul dan bebas berkendak semaunya, organisasi harus punya tata tertib perilaku bekerja,

bertindak maupun bergaul harus antaranggota kepolisian republic Indonesia dan masyarakat yang ada dilingkungan organisasi tersebut. Organisasi yang baik dan kuat adalah organisasi yang punya aturan dan tata tertib intern yang baik dan kuat pula. Aturan tersebut dapat berbentuk tata tertib dan kode etik maupun kode jabatan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia mempunyai aturan yang berlaku secara intern dimana didalam aturan tersebut tentang larangan dan kewajiban yang dilakukan oleh seorang anggota Polri yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyatakan bahwa : “Disiplin adalah ketaatan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota kepolisian Negara Republik Indonesia”

2.4 Indikator Disiplin Kerja Anggota Kepolisian

Adapun indicator dari disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang peraturan Disiplin Anggota Kepolisian sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan kepolisian.
2. Ketaatan terhadap peraturan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Melaksanakan tugas dan kewajiban.
4. Ditujukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, serta secara berhubungan dengan unit kerja lain.
5. Tanggung jawab
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para anggota pada suatu organisasi di lingkungan kepolisian.



2.5 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2006:22). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2008:50).

Menurut Leon C. Megginson dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:10), penilaian prestasi kerja (Performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menemukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan rasa tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kerja yang telah dilakukan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya secara dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan.

2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuann realita (*Knowledge + Skill*, artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang dinginkannya. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai agar dapat terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus memiliki mental yang siap secara prikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) Artinya seorang pegawai harus siap mental. Mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.5.2 Indikator-indikator Kinerja

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Pasal 6, 15, 16, dan 17 Tentang Sistem Manajemen Kinerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Indikator kinerja anggota kepolisian adalah Setiap anggota Polri harus memahami unsur penilaian kinerja yang terdiri atas :

1. Faktor Spesifik ; yaitu kontrak kerja yang terdiri dari uraian pekerjaan. Target yang harus dicapai dengan target yang telah ditentukan, dan tugastambahan.
2. Faktor Generik : yaitu dinilai



berdasarkan perilaku kerja anggota (PKA), penghargaan dan hukuman.

a. Penilaian PKA (Perilaku Kerja Anggota)

1. Kepemimpinan
2. Orientasi Pelayanan
3. Komunikasi
4. Pengendalian Emosi
5. Integritas
6. Empati
7. Komitmen terhadap organisasi
8. Inisiatif
9. Disiplin, dan
10. Kerja Sama

b. Penghargaan:

Memberikan penambahan nilai apabila anggota yang dinilai memperoleh penghargaan berupa pujian dan berupa piagam penghargaan dari Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda), Pejabat Kepolisian Daerah (Polda)

c. Hukuman :

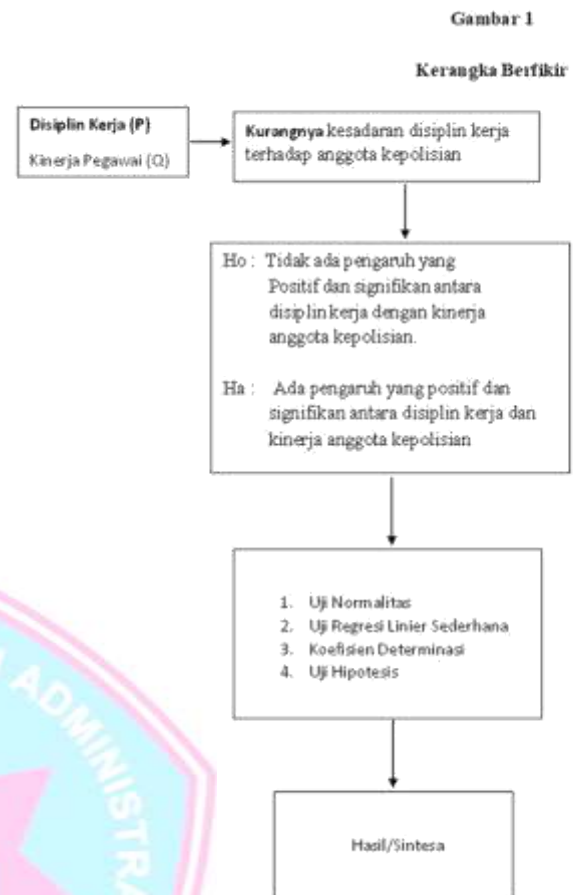
Memberikan pengurangan nilai apabila anggota yang dinilai mendapat hukuman dalam :

1. Perkara tindak pidana
2. Pelanggaran kode etik polri
3. Pelanggaran disiplin berupa : hukuman disiplin dan tindakan disiplin.

2.2 Kerangka Berfikir

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini bersifat asimertis, yaitu berarti penelitian ini bersifat satu arah. Sehingga focus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel kinerja anggota kepolisian (Y). Adapun kerangka berfikir dari variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel kinerja anggota kepolisian (Y). Dapat dilihat pada

gambar 1. Kerangka Berfikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2016:4) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dengan didasarkan ciri-ciri keilmuan yang masuk akal dan dapat diamati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Menurut Sugiyono (2010:4) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah.

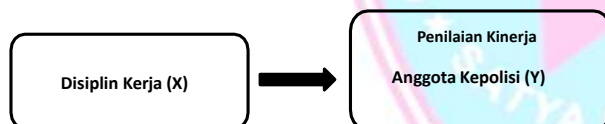
Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penulisan yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal



pembuatan hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi ini menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, pemafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Demikian pulaa pada tahap kesimpulan penelitian akan jauh lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik atau tampilan lainnya.

3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38) Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan. Variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Variabel yang diikuti dalam penelitian ini meliputi dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun dua variabel tersebut adalah :

1. Variabel Bebas (Independent variabel), merupakan Variabel idependen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative (Augusty Ferdinand, 2006) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel idependen adalah Disiplin Kerja (X)

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel), merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel idpenden. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Anggota Kepolisian (Y).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional atau sering disebut dengan operasionalisasi variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneloiti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep, sehingga konsep dapat diukur.

Dalam penelitian ini, menggunakan variabel idependent Disiplin Kerja (X) yang variabel bebas yang artinya mempengaruhi masalah lain terjadi. Dalam penelitian ini, Disiplin Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Anggota Kepolisian

Sedangkan Variabel Dependent (Y) yaitu Kinerja Anggota Kepolisian variabel terikat yang artinya, dipengaruhi oleh variabel lain yyang sifatnya idependen. Dalam penelitian ini Kinerja Anggota Kepolisian merupakan variabel yang dipengaruhi Disiplin Kerja. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada table 3.



N O	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sk ala Pengu kuran	No Item Soal
1.	Disiplin Kerja (X) Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraaturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.	1. Ketepatan waktu	1. Mematuhi ketentuan jamkerja dimulai. 2. Mematuhi ketentuan jam pulang kerja. 3. Mengikuti Pelaksanaan Apel Pagi. 4. Mematuhi aturan wilayah tugas	Lik ert	1. 2. 3. 4.
		2. Ketaatan terhadap peraturan	1. Berpakaian rapi dan pantas 2. Bersikap dan bertingkah lakusopan 3. Menaati peraturan perundang- undangan, 4. Menaati sumpah dan janji anggota kepolisian. 5. Menaati perintah kedinasan dari atasan.	Lik ert	5. 6. 7. 8. 9.



Kinerja Anggota Kepolisian (Y) Sumber : Peraturan Kepolisian	3. Melaksanakan tugas dan kewajiban	1. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab 2. Bersikap tegas dan berlaku adil terhadap bawahan. 3. Memberi contoh yang baik serta teladan terhadap bawahan 4. Mendorong semangat bawahan untuk berprestasi. 5. Menciptakan dan memelihara suasana dengan baik.	10
	4. Tanggung jawab	1. Menggunakan fasilitas negara sesuai aturan. 2. Menjalankan tanggung jawab dinas. 3. Melaksanakan perintah sesuai kewenangan 4. Memelihara barang dinas.	11
			12
			13
			14
			15
			16
			17
			18
	1. Faktor Spesifik terdiri dari :	1. Membuat Uraian Pekerjaan 2. Target yang harus dicapai	19
	a. Kontrak Kerja	1. Menyelesaikan tugas satuan kerja dengan tepat waktu.	20
	b. Tugas Tambahan		21
	2. Faktor Genetik	1. Memiliki jiwa kepemimpinan 2. Orientasi 3. Pelayanan 4. Komunikasi dengan baik 5. Pengendalian emosi 6. Memiliki integritas 7. Memiliki rasa empati 8. Berkomitmen terhadap organisasi	22
	Terdiri dari :		23
	Perilaku Kerja		24
	Anggota (PKA)		25
			26
			27
			28



3.3 Populasi dan Sampel

Penulis dalam penelitian ini menggunakan populasi dan sampel mengenai seluruh anggota kepolisian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90), mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasinya yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya”.

Adapun dari definisi diatas penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian pada Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan. Dimana populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebagian Anggota Kepolisian di Kantor Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polisi Daerah Sumatera Selatan sebanyak 60 anggota kepolisian.

2. Sampel

Setelah menemukan populasi penelitian maka selanjutnya penulis akan menemukan sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu Langkah menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2006:76), “Bila populasi, misalnya keterbatasan, dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat mempergunakan sampel yang diambil dari populasi.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari populasi tidak diketahui secara pasti. Adapun rumus Slovin dikutip oleh

Prasetyo & Jannah (2005:98) adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error 10%

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data diperlukan guna mendukung Analisa terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu :

1. Pengamatan atau Observasi

Observasi adalah Tindakan mengamati suatu objek yang menggunakan alat indra yang akan memperoleh suatu informan yang dibutuhkan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi buatan. Menurut Sugiyono (2016:145), observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan Teknik yang lain.

2. Kuesioner

Kuesioner (angka), merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau perangkat tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2014:142) metode ini menggunakan instrument kuesioner tertutup (closed questionnaires) yang berbentuk pilihan. Dalam hal ini responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dengan cara memberi tanda checklist (✓).



3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi biasa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan, misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lainnya. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain sebagainya (Sugiyono, 2012:240)

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan maupun sebagai dasar untuk menggunakan rumus-rumus tertentu dalam menganalisa dan mendesain suatu struktur. Studi Pustaka digunakan untuk memecahkan masalah yang ada, baik untuk menganalisa faktor-faktor dan data pendukung maupun untuk merencanakan konstruksi, maka pada bagian ini kami menguraikan secara global pemakaian rumus-rumus dan persamaan yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum PQ - (\sum P)(\sum Q)}{\sqrt{\{N \sum P^2 - (\sum P)^2\} \{N \sum Q^2 - (\sum Q)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

$\sum X$ = Jumlah skor Disiplin Kerja (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor Kinerja Anggota Kepolisian (Y)

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor X dan Y
N = Jumlah sampel

r hitung > r tabel = valid

r hitung < r tabel = tidak valid

3.5 Uji Reabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2012:258) Reabilitas adalah merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana satu alat ukur

pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas dapat dikatakan reliabel jika memiliki alpha besar dari 0,60. Jika Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dapat dinyatakan memenuhi syarat atau reliabel, sedangkan jika nilai Alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pernyataan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian (Ghozali, 2006:134).

3.6 Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

2. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Adapun untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui Uji T.

Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kinerja anggota kepolisian.

H_a : Adanya pengaruh yang Positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Penilaian Kinerja anggota kepolisian.



Menentukan tingkat signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan $\sigma = 10\%$ (signifikansi 10% atau 0,10 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Menurut Sugiyono (2012:214), rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } t = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \sqrt{n-2}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

r² = koefisien determinasi

N = jumlah responden uji coba

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel Dengan menggunakan tingkat kesalahan 0, uji dua pihak dan dk = n - 2 , kriteria sebagai berikut :

- Ho diterima t hitung < atau - t hitung > - t tabel
- Ha ditolak bila t hitung > t tabel atau - t hitung < - t table

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variable dependen bila nilai variable independent dimanipulasi (diubah-ubah).

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen. (Sugiyono, 2011:261).

Untuk dapat menentukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b (Sugiyono, 2015:219). Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Nilai yang diprediksikan.

a = Konstanta atau bilangan harga

X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai Variabel Independen (Pengambilan Keputusan)

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat (Ghozali, 2003:89). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel bebas (Penilaian Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variable terikat (Kinerja Anggota Kepolisian) sangat terbatas, begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R² semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen dan bila adjusted R² semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\% \text{ Keterangan :}$$

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$$R^2 = \text{Nilai koefisien korelasi}$$

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan



- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah

hubungan antara variabel Independent yaitu Disiplin kerja dengan variabel dependent yaitu Kinerja anggota kepolisian, apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada tabel berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.757	3.322		4.743	.000
Disiplin_Kerja	.812	.040	.935	20.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota_Kepolisian

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2023

Pada tabel 47 (Coefficients^a) Pada kolom B nilai constant (a) adalah 15.757, sedangkan nilai Disiplin Kerja (b) adalah 0.812, sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

Rumus : $Y = a + bX$

$$Y = 15.757 + 0.812X$$

Penjelasannya :

- Konstanta sebesar 15.757 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Disiplin Kerja maka nilai Kinerja Anggota Kepolisian sebesar 15.757.
- Koefisien regresi X sebesar 0.812 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Disiplin Kerja, maka nilai

Kinerja Anggota Kepolisian bertambah sebesar 0.812.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dapat dianggap mewakili populasi. Untuk kenormalan data pada penelitian ini dapat dilihat ditabel berikut :

Tabel 45
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09802037
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.071
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.



- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel uji normalitas

diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan Berdasarkan tabel uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0.053 > 0.05$. Maka dapat dikatakan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis (Uji T)

Adapun untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui Uji T. Dapat dilihat di tabel berikut :

Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.757	3.322		4.743	.000
Disiplin_Kerja	.812	.040	.935	20.157	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota_Kepolisian

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2023

Hipotesis :

1. Ho: Tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian
2. HI: Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Anggota Kepolisian.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = $20.157 > t$ tabel sebesar 0.210 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan HI diterima, yang berarti bahwa Ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Anggota Kepolisian.



4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah no dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja anggota

kepolisian) sangat terbatas, begitu pada sebaliknya, nilai yang berarti variabel-variabel bebas memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 47

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.873	.984

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer Hasil Kuesioner 2023

Pada tabel 50 diatas menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi/hubungan yang dilambang dengan (R), yaitu sebesar 0,935 yang berarti berkorelasi kuat antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian sedangkan pada kolom R square menjelaskan besarnya persentase (%) pengaruh variabel Independent terhadap variabel Dependent yang disebut dengan Koefisien Determinasi.

Pada tabel 50 diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R) sebesar 0,873 artinya bahwa pengaruh variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y

(Kinerja Anggota Kepolisian) adalah sebesar 87,3%, sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

5.2 Pembahasan

Dari seluruh hasil penelitian diatas, maka pembahasannya dapat dijelaskan bahwa sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan rincian 18 pernyataan tentang disiplin kerja dan 10 pernyataan tentang kinerja anggota kepolisian, total keseluruhan pernyataan dari kedua variabel berjumlah 28 pernyataan yang disebarkan kepada 60 kuesioner dan telah terisi dengan baik dan dapat diolah melalui program SPSS Versi 22.0.

Hasil dari data yang diolah menggunakan Uji Validitas r hitung dari masing-masing variabel > r tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan dari masing-masing variabel dapat diketahui bahwa hasil seluruh pengujian instrumen variabel menyatakan nilai r hitung berada dibawah angka sig <0,05, maka dapat



disimpulkan bahwa masing-masing dari pernyataan yang diolah dinyatakan valid.

Hasil dari data Uji Reabilitas menyatakan reliabel dikarenakan telah melebihi angka ketentuan 0,60. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,608 dan Variabel Kinerja Anggota Kepolisian (Y) sebesar 0,603.

Hasil dari Perhitungan data kedua variabel dalam penelitian ini akumulatifnya variabel X sebanyak 18 pernyataan dengan nilai rata-ratanya 4,47 dengan kategori sangat baik dan variabel Y sebanyak 10 pernyataan dengan nilai rata-ratanya 4,70 dengan kategori sangat baik.

Dari perhitungan data dengan Uji regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas dan terikatnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yaitu $15,757X$ yang artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1% maka Kinerja anggota kepolisian meningkat sebesar 15,757.

Didukung oleh Uji Koefisien Determinasi (menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan yang dilambangkan dengan (R) yaitu sebesar 0,040 yang berarti berkorelasi kuat antara disiplin terhadap kinerja anggota kepolisian. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,875 artinya bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja anggota kepolisian (Y) adalah sebesar 87,5%

Hasil dari Uji T dapat diketahui bahwa nilai t hitung 0,210 dengan nilai signifikan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja anggota kepolisian (Y). Dan didukung oleh teori Siagian (2002:284) yang mengatakan bahwa "Disiplin adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara

sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja nya dalam prestasi kerja".

Daftar Pustaka

Sumber Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Crisyanti, Ira. 2011. *Manajemen perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Fathoni, Abdurrahman, 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Manajemen Dengan Program SPSS*. Semarang: Univ. Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cetakan Ke Enam. Remaja Rosda Karya.
- Sigian, Sondang. P. 3008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung :CV. Alfabeta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muchson, M. 2017. *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.



Supardi, dkk. 2022. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang. STIA SATYA NEGARA

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 22 Tahun 2010 Tentang Kepolisian Daerah Pasal 1 angka 3 2010. Jakarta : Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2012. Jakarta : Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2003. Jakarta : Presiden Republik Indonesia

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. 2018. Jakarta : Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Undang-Undang No 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat (1). 2002. Jakarta : Kepolisian Republik Indonesia.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 13. 2002. Jakarta : Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Sumber Internet :

Disiplin-Kerja-Polri (online),
(<http://hukumonline.com>)

Hariyantolim, 2011 (online),
(<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/analisis-korelasi-sederhana.html>) *Kinerja-kepolisian* (online),
(<http://Nasional.tempo.com>)

MAKO-DIT-POLAIR-POLDA-SUMSEL,
(<http://wikimapia.oorg/16971843/id/>)

Sena, Bayu. 2008, pedoman pelaksanaan tugas fungsi polair dalam rangka mendukung program polmas.

(online)

(<http://www.polair.or.id/index.php/home/57-ur-binfung/934.polair>)