

PENGARUH KINERJA APARATUR KEPOLISIAN BAGIAN SATUAN LALU LINTAS TERHADAP KEPATUHAN BERLALU LINTAS MASYARAKAT DI KECAMATAN BANYUWANGI

Yurika Eva Prastiwi, Subur Bahri, Sri Wilujeng
Program Studi Administrasi Publik, FISIP, UNTAG, Banyuwangi
Email: parkswan6@gmail.com

Abstract: The Effect of Performance of the Police Apparatus in the Traffic Unit Section on Cross-Community Compliance in Banyuwangi District. In traffic there are still many Banyuwangi people who do not comply with traffic regulations. Judging from the frequency of Banyuwangi people who violate traffic signs, administrative violations, and other traffic regulations. Among law enforcement officials, traffic police often deal directly with the community, especially road users. This study aims to get a real picture of the performance of the police apparatus, especially the traffic unit section, to improve the compliance of community traffic in Banyuwangi District. However, if seen from the results of performance (X) based on the specified indicators, namely discipline (X1) and apparatus education (X2), the results show that the discipline of the police apparatus in the traffic unit has an influence on community traffic compliance, while the police apparatus education has no effect on direct community traffic compliance. For this reason, it is necessary to increase the level of discipline of the apparatus both in terms of guarding and traffic patrol so as to be able to increase public compliance even more in traffic.

Keywords: *performance, compliance, traffic*

Abstrak: Pengaruh Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Lalu Lintas Terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat Di Kecamatan Banyuwangi. Dalam berlalu lintas masih banyak masyarakat Banyuwangi yang tidak mematuhi peraturan berlalu lintas. Dilihat dari seringnya masyarakat banyuwangi yang melanggar rambu-rambu lalu lintas, pelanggaran administrasi, dan peraturan lalu lintas lainnya. Diantara aparat penegak hukum, polisi lalu lintas yang sering berhubungan langsung dengan masyarakat khususnya pengguna jalan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai kinerja aparatur kepolisian khususnya bagian satuan lalu lintas terhadap meningkatkan kepatuhan berlalu lintas masyarakat di Kecamatan Banyuwangi. Namun, jika dilihat dari hasil kinerja (X) berdasarkan indikator yang ditetapkan yaitu kedisiplinan(X1) dan pendidikan aparatur(X2), diperoleh hasil bahwa kedisiplinan aparatur kepolisian bagian satuan lalu lintas berpengaruh terhadap kepatuhan berlalu lintas masyarakat, sedangkan pendidikan aparatur kepolisian tidak berpengaruh terhadap kepatuhan berlalu lintas masyarakat secara langsung. Untuk itu perlunya meningkatkan tingkat kedisiplinan aparatur baik dalam hal penjagaan ataupun patrol lalu lintas agar mampu meningkatkan kepatuhan masyarakat lebih lagi dalam berlalu lintas.

Kata kunci : kinerja, kepatuhan, lalu lintas

Pendahuluan

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertujuan mengawal keamanan dan ketertiban masyarakat. Berdasarkan kepada UU No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 13 tentang wewenang dan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Pada saat ini masalah kedisiplinan warga negara yang berkaitan dengan kepatuhan mereka terhadap produk-produk hukum yang berlaku tengah menjadi sorotan masyarakat.

Menurut Guru Besar Sosiologi Hukum, Satjipto Rahardjo dalam Abdul Wahid dan Muhibbin (2009, h.233) mengatakan bahwa Jaksa, hakim, dan pengacara merupakan sosok menegak hukum *gedongan*. Sedangkan polisi adalah penegak hukum *jalanan*, karena aktivitas kerjanya bisa dipantau publik, tersaji begitu terang, dan terbuka. Ancaman dan persolan hukum yang dihadapi polisi di lapangan, tidak selamanya persis seperti teori-teori dalam buku.

Demikian itulah yang membuat polisi butuh pragmatisme hukum dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, bahkan diberi wewenang melakukan diskresi. Sebagai parameter kebijakan, diskresi kepolisian dapat menyeimbangkan dua kepentingan yang berbeda dalam kehidupan masyarakat. Hanya saja, penilaian terhadap keadilan, antara penafsiran negara dan masyarakat, kadang lebih banyak unsur subjektifnya. Sementara keamanan dan ketertiban masyarakat bisa lebih efektif jika masyarakat ikut berpartisipasi. Memadukan keduanya bukan pekerjaan gampang. Karena saat polisi menjalankan tugas pelayanan, umumnya kepentingan negara tidak terlecehkan.

Menurut JK. Skolnick yang dikutip oleh Anton Tabah dalam Abdul Wahid dan Muhibbin (2009, h.234) yang disebutkan ada dua unsur yang mempengaruhi tugas polisi, yaitu unsur bahaya dan kewenangan. Unsur bahaya membuat polisi curiga,

sedangkan unsur kewenangan sewaktu-waktu bisa berubah menjadi kesewenangan.

Tidak mudah menegakan hukum pada masyarakat yang begitu kompleks, apalagi disertai upaya paksa. Di dalamnya terkait dengan kristalisasi kepentingan negara yang cenderung homogen, bahkan bisa mengabaikan kepentingan masyarakat, ini yang memaksa polisi mengikuti aturan main. Begitu pula, saat polisi memberikan perlindungan dan pelayanan publik, sering tidak sejalan dengan kepentingan penegak hukum, karena kepentingan masyarakat lebih bersifat heterogen, yang memaksa polisi menentukan pilihan. Itulah yang membuat profesi polisi di era peradaban modern begitu berat dan rumit.

Sebagai salah satu kabupaten di Jawa Timur, Banyuwangi merupakan salah satu kota yang mengalami pembangunan pesat dari semua bidang, terkhususnya bidang pariwisata. Melihat Banyuwangi sebagai kota pariwisata maka aktivitas lalu lintas di Banyuwangi begitu padat.

Fungsi utama dari jalan adalah sebagai prasarana lalu-lintas atau angkutan, guna mendukung kelancaran arus barang, jasa serta aktivitas masyarakat. Kenyataan diperkotaan terjadi ketidakseimbangan antara tingkat pertumbuhan jalan disisi lain, dimana pertumbuhan jalan jauh lebih kecil daripada tingkat pertumbuhan kendaraan. Dengan kondisi yang demikian, dapat dipastikan akan terjadi pembebanan yang akan dialami oleh Satuan Lalu Lintas Polres Banyuwangi.

Diantara aparat penegak hukum, polisi lalu lintas yang sering berhubungan langsung dengan masyarakat khususnya pengguna jalan. Polisi lalu lintas mempunyai misi sebagai mitra masyarakat, unit patroli lalu lintas merupakan unsur pelaksanaan pada satuan lalu lintas yang bertugas yang melaksanakan satu atau beberapa fungsi operasional satuan lalu lintas. Dalam pelaksanaan tugas tersebut meliputi penjagaan, pengaturan, pengawalan, dan patrol lalu lintas.

Peraturan lalu lintas adalah untuk mempertinggi mutu kelancaran dan keamanan dari semua lalu lintas di jalan. Masalah lalu lintas yang sering terjadi yaitu pelanggaran lalu lintas. Keadaan ini dapat

terjadi karena beberapa faktor mulai dari kesadaran masyarakat yang kurang dalam mematuhi peraturan sampai pada sikap aparaturnya dalam penegakan hukum lalu lintas. Transportasi jalan raya yang efisien bergantung pada kinerja berbagai unsur penting, salah satunya adalah kinerja polisi lalu lintas dalam mengatur transportasi jalan raya agar berjalan secara efisien.

Dalam berlalu lintas masih banyak masyarakat Banyuwangi yang tidak mematuhi peraturan berlalu lintas. Dilihat dari seringnya masyarakat banyuwangi yang melanggar rambu-rambu lalu lintas, pelanggaran administrasi, dan peraturan lalu lintas lainnya. Adapun peraturan undang-undang yang mengatur lalu lintas terhadap pelanggaran lalu lintas menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan didefinisikan sebagai “gerakan kendaraan dan orang diruang lalu lintas jalan”. Namun, dalam hal penerapan undang-undang lalu lintas sekarang, belum efektif dilakukan oleh penegak hukum dalam hal ini anggota kepolisian lalu lintas.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Istilah *kinerja* merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai *penampilan, unjuk kerja* atau *prestasi*. Dalam kamus *Illustrated Oxford Dictionary*, istilah ini menunjukkan “*the execution or fulfilment of a duty*” (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017, h.7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah suatu yang

diharapkan organisasi untuk dicapai. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ilyas (2005, h.55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002, h.78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Kualitas Kerja*, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Maksudnya adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja. Indikator kualitas dan standar pelayanan merupakan indikator yang paling sulit diukur, karena menyangkut pertimbangan yang sifatnya subyektif. Penggunaan indikator kualitas dan standar pelayanan harus dilakukan secara hati-hati karena kalau terlalu menekankan indikator ini justru menyebabkan kontra produktif. Contoh indikator kualitas dan standar pelayanan misalnya perubahan jumlah komplain masyarakat atas pelayanan tertentu.
2. *Kuantitas kerja*, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Maksudnya adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja tidak hanya meliputi output, tetapi juga

seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra. Begitu pula dengan halnya pelaksanaan Polri dalam mencapai tugas dan fungsi serta wewenangnya khususnya Bagian Satuan Lalu Lintas di Polres Kabupaten Banyuwangi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

3. *Ketepatan waktu*, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan. Serta pemanfaatan waktu juga kebersamaan dengan ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan suatu tugas dan fungsinya pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas yang lainnya khususnya Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Banyuwangi.
4. *Kerjasama*, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan. Kerjasama sangatlah dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu tugas dan fungsi guna untuk tercapainya keberhasilan kerja suatu Tim yang baik dan sempurna, dalam pelaksanaan tugas baik itu sehubungan dengan kasus lalu lintas.
5. *Tanggungjawab*, adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Serta tanggungjawab juga merupakan suatu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi engan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya dalam kelompok.

Secara sederhana disiplin dapat diartikan sebagai tata tertib atau aturan.

Disiplin dapat pula diartikan sebagai kepatuhan individu atau seseorang terhadap tata tertib atau ketentuan-ketentuan yang diberlakukan dalam suatu organisasi.

Menurut Gondokusumo (1998, h.145) kedisiplinan dapat ditegakan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu :

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
3. Malas dan sedapat mungkin mnghindari tugas
4. Suka campur tangan dengan kerjaan orang lain akan tetapi kerjaannya sendiri tidak beres.
5. Berlagak sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan hanya sedikit
6. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu.
7. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri.
8. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit.
9. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama merekarasa benci dan juga takut.

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil keadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibin melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikan bentuk disiplin yang semakin kuat. Maka beberapa indikator disiplin yaitu :

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kestiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur.

3. Pendidikan

Dengan perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak mengubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia.

Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkulitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat didalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan

potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Oleh karena itu pendidikan sangat penting dalam menjalani kehidupan. Dalam masa ini pendidikan sangat diperlukan dalam mencari pekerjaan di sebuah instansi ataupun perusahaan, pelamar diharapkan memiliki kriteria pendidikan yang di cari.

Dalam kenyataannya, dapat dikatakan bahwa pendidikan dapat digunakan sebagai salah satu instrumen yang dapat meningkatkan kualitas aparatur kepolisian dalam memecahkan permasalahan dan persoalan yang dihadapinya. Dalam kepolisian dikenal dengan pendidikan kejuruan bintara polisi yang bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan dibidang kepolisian sebagai bekal melaksanakan tugas dikesatuan nantinya. Pendidikan kejuruan ini ditempuh dalam waktu 5 bulan.

Pendidikan kejuruan merupakan suatu program pendidikan non formal yang disediakan atau diikuti untuk menjadi seorang profesional dalam suatu bidang tertentu. Dalam kenyataannya untuk meningkatkan profesional polisi maka secara internal maupun eksternal serang anggota POLRI secara normatif untuk mengikuti pendidikan-pendidikan kejuruan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar anggota POLRI lebih profesional mengenai persoalan-persoalan yang berhubungan dengan profesinya sebagai anggota POLRI.

Metodelogi Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode Kuantitatif. Proses penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam penelitian kuantitatif, maka pemilihan populasi yang akan diteliti menjadi sangat penting untuk diketahui. Populasi adalah keseluruhan unsur (anggota) dari penelitian yang akan dilakukan. Dalam pengambilan populasi ini peneliti mengguakan populasi berdasarkan ukurannya. Populasi berdasarkan ukuran dibagi menjadi dua yaitu populasi terhingga

dan tak terhingga, maka sesuai dengan penelitian ini maka peneliti mengambil populasi tak terhingga. Populasi dikatakan tak terhingga bilamana anggota populasinya tidak dapat diperkirakan atau tidak dapat diketahui jumlahnya, dengan kata lain, batas-batasnya tidak dapat ditentukan secara kuantitatif. Selain itu juga menentukan sampel yang akan diteliti gunanya untuk menentukan hasil dari hipotesis yang telah ditetapkan.

Fokus dalam penelitian ini adalah pengaruh kinerja aparatur kepolisian bagian satuan lalu lintas terhadap kepatuhan berlalulintas masyarakat di Kecamatan Banyuwangi.

Lokasi penelitian di Polres Banyuwangi. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampling kuota. Sumber data diperoleh dari data utama dan data pendukung. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Aparatur terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat

Dari hasil analisis di atas diperoleh nilai 0.243. Nilai tersebut dibandingkan dengan harga kritik yang terdapat pada tabel r product moment untuk $N = 90$ dengan taraf kepercayaan 95% dengan menunjukkan harga kritik 0.207. Dengan nilai yang diperoleh dari analisis data menunjukkan hasil lebih besar dari pada harga kritik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyebutkan ada hubungan Kedisiplinan Aparatur Kepolisian (X1) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat (Y) *diterima*. Sedangkan hipotesis yang menyebutkan tidak ada hubungan Kedisiplinan Aparatur Kepolisian (X1) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas (Y) *ditolak*.

2. Pengaruh Pendidikan Aparatur terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat

Dari hasil analisis di atas diperoleh nilai 0.114. Nilai tersebut dibandingkan dengan harga kritik yang terdapat pada tabel r product moment untuk $N = 90$

dengan taraf kepercayaan 95% dengan menunjukkan harga kritik 0.207. Dengan nilai yang diperoleh dari analisis data menunjukkan hasil kecil besar dari pada harga kritik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh Pendidikan Aparatur Kepolisian (X) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas (Y) *ditolak*. Sedangkan hipotesis yang menyebutkan tidak ada pengaruh Pendidikan Aparatur Kepolisian (X) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas (Y) *diterima*

3. Pengaruh Kinerja Aparatur terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat

Dari hasil analisis di atas diperoleh nilai 0.269. Nilai tersebut dibandingkan dengan harga kritik yang terdapat pada tabel r product moment untuk $N = 90$ dengan taraf kepercayaan 95% dengan menunjukkan harga kritik 0.207. Dengan nilai yang diperoleh dari analisis data menunjukkan hasil lebih besar dari pada harga kritik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh Kinerja Aparatur Kepolisian (X) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas (Y) *diterima*. Sedangkan hipotesis yang menyebutkan tidak ada pengaruh Kinerja Aparatur Kepolisian (X) terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas (Y) *ditolak*.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Lalu Lintas terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat di Kecamatan Banyuwangi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Suroyo. (2009) *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bugin, Burhan. (2001) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Handoko. (1998) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BBPE.
- Ilyas, Yaslis. (2005) *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat kajian ekonomi kesehatan, fakultas kesehatan masyarakat, Universitas Indonesia.
- Mathis Robert, Jakson John. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwono, Sarlito W & Eko A Meinarno. (2012) *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siagian, Sondang P. (1998) *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia*. Bandung: Ganesha.
- Simamora. (1995) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: PPFEE.
- Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Tulus, Tu'u. (2004) *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Ulber, Silalahi. (2009) *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.