

EVALUASI DISIPLIN KERJA PADA PUSDIK BINMAS LEMDIKLAT POLRI

Putra Ari Wijayanto, Muhammad Suud dan Suci Utami Wikaningtyas
Program Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha

Abstract

The objectives of this study are: 1) To identify the factors that cause indiscipline at the Pusdik Binmas Lemdiklat Polri. 2) To analyze why the discipline at the Pusdik Binmas Lemdiklat Polri is not optimal. 3) To identify how the work discipline is at the Pusdik Binmas Lemdiklat Polri. 4) To formulate efforts to improve work discipline at the Pusdik Binmas Lemdiklat Polri. This research is more appropriate to use a qualitative approach. The results showed that the work discipline of police officers would affect their performance in serving the community. Pusdik Binmas Lemdiklat Polri has carried out its duties as well as possible, this of course cannot be separated from the participation and support of the leadership who always provides guidance, direction and instructions in carrying out their duties, so that every member of the Head of Education and Training Center for the National Education and Training Center of the Police tries to provide the best service to the community. As the specific conclusions of this study, as follows: The desired work discipline in improving services to the community; The form of work discipline, and its application. Desired discipline and ways of socializing it; Implementation of Work Discipline; Evaluation of Work Discipline; and follow-up work discipline.

Keywords: work discipline, Pusdik Binmas Lemdiklat Polri

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Polisi bidang Pusat Pendidikan Binmas Kepolisian Republik Indonesia yang selanjutnya akan disebut sebagai Pusdik Binmas Polri, merupakan lembaga pendidikan Polri yang menjadi tempat dimana perwira polisi dibina dan diajarkan secara profesional mengenai pembinaan masyarakat. Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik Pusdik Binmas adalah mampu menguasai, merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi pembelajaran serta dapat mengatasi kesulitan belajar, melaksanakan bimbingan konseling, mengembangkan ilmu, dan memahami kemampuan awal siswa. Tenaga pendidik atau yang selanjutnya akan disebut gadik memiliki kewajiban untuk memberikan pembelajaran kepada sumber daya manusia Polri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan profesionalisme pembinaan masyarakat Perwira Polri yang profesional serta diharapkan dapat mengendalikan dan menjaga keamanan ketertiban masyarakat di daerah tempat dinas secara komunikatif dan interaktif.

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin (Hasil wawancara salah satu personil, September 2020) yang banyak dilakukan oleh anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Kedisiplinan pada Pusdik Binmas Lemdiklat

Polri merupakan suatu kemutlakan. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan prestasi kerja seorang pegawai itu sendiri. begitu penting kedisiplinan Pusdik Binmas Lemdiklat Polri sehingga juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya

Penyelenggaraan pembinaan disiplin serta tata tertib dan kesadaran hukum dilingkungan Pusdik Binmas yang belum optimal adalah Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan badan-badan di dalam dan di luar untuk kepentingan tugasnya sesuai dengan lingkup kewenangan dan Pengajuan pertimbangan dan saran kepada KaLemdiklat Polri mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan lingkup kewenangannya.

Dari hal tersebut maka dapat diketahui bahwa kurangnya disiplin kerja dilihat dari banyaknya pelanggaran disiplin beberapa lingkup di Pusdik Binmas Lemdiklat menunjukkan bahwa hasil kerja masih kurang.

LANDASAN TEORI

Disiplin kerja

Kedisiplinan mempunyai beberapa pengertian diantaranya menurut Lembaga Ketahanan Nasional Indonesia (Lemhamnas, 1997) yang mendefinisikan kedisiplinan sebagai kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk kepada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Gordon (1996) mendefinisikan kedisiplinan sebagai perilaku dan tata tertib sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan. Berbeda dengan menkedisiplinan yang berarti menciptakan keadaan tertib dan patuh dengan pelatihan dan pengawasan dan menghukum atau mengenakan denda, membetulkan, menghukum demi kebiasaan.

Fungsi Kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan sangat penting untuk ditanamkan pada setiap individu, sehingga seseorang menjadi sadar dengan kedisiplinan sehingga tercapai hasil yang optimal. Fungsi kedisiplinan menurut Tulus Tu'u (2004) adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian yang baik
4. Pemaksaan
5. Hukuman
6. Menciptakan lingkungan yang kondusif

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

UU 2 tahun 2002 tentang Polri akan meningkatkan pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih tepat menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengambil tempat di Pusdik Binmas Lemdiklat Polri, penataan organisasinya dinilai cukup baik dan intensitas pemanfaatannya pun terlihat cukup intensif. Penulis mengadakan proses pengumpulan data menggunakan cara *field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian lapangan yang mengumpulkan dan menerapkan beberapa metode antara lain wawancara dan observasi. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja Pusdik Binmas Lemdiklat Polri adalah deskriptif kualitatif dan komparatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi yang Sebenarnya Disiplin Kerja pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh tentang disiplin kerja anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri, ternyata disiplin sangat diperlukan sekali dalam melayani masyarakat. Terlebih lagi bagi anggota kepolisian yang selalu disanjung sebagai pelayan masyarakat. Disiplin menurut Bejo Siswanto (2005) adalah: "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".

Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan anggota kepolisian agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku". Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak ada sanksi-sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Wyckoff dan Unel, (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

Faktor Penyebab Disiplin Kerja pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri Masih Kurang

Kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja. Sebab, terdapat berbagai alasan positif mengapa kedisiplinan kerja perlu dijaga. Factor penyebab disiplin kerja pada pusdik Binmas Lemdiklat Polri masih kurang adalah

- a. Disiplin Jam Kerja
- b. Disiplin Berpakaian Dan Berperilaku
- c. Disiplin Tugas dan Kerja Sama Dengan Unit Lain
- d. Disiplin Tentang Apa Yang Tidak Boleh Dilakukan Saat Bekerja

Upaya untuk Meningkatkan Disiplin Kerja pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti peroleh di Pusdik Binmas Lemdiklat Polri berkaitan dengan bentuk disiplin kerja yang diinginkan anggota Pusdik Binmas

Lemdiklat Polri, mereka menginginkan disiplin yang beragam. Membahas disiplin kerja anggota kepolisian berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang tidak lepas dari kekhilafan dan kesalahan. Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dengan tujuan untuk mengarahkan perilaku kerja anggotanya pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (1990), "Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk peraturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja".

Selain itu, organisasi juga perlu memiliki standar kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh anggota kepolisian. Menurut Siagian (2008), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu: (1) Pendisiplinan Preventif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para anggota kepolisian untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri di antara para anggota kepolisian supaya anggota kepolisian menjaga disiplin bukan semata-mata karena dipaksa oleh pimpinan. 2) Pendisiplinan korektif. Pendisiplinan yang bersifat korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif sering berupa hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan, seperti pemberian peringatan atau skorsing.

Sasaran pendisiplinan hendaknya positif dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan anggota kepolisian yang berbuat salah. Pendisiplinan dimaksudkan untuk memperbaiki perbuatan di masa yang akan datang dan mencegah anggota kepolisian lain untuk melakukan tindakan yang sama, bukan untuk menghukum perbuatan di masa lalu. Bila pendisiplinan menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti : hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia.

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veitzal Rivai d (2004): (1) disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah, (2) disiplin korektif adalah berusaha membantu anggota kepolisian mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. (3) perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. (4) perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Pusdik Binmas Lemdiklat Polri, anggota kepolisian menginginkan disiplin yang beragam dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan pada dasarnya setiap anggota kepolisian yang bertugas di Pusdik Binmas Lemdiklat Polri memiliki cara yang berbeda dalam mengsosialisasikan dan melayani masyarakat. Menurut Hasibuan (2007) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya : (1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan anggota kepolisian. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal

serta cukup menantang bagi kemampuan anggota kepolisian. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada anggota kepolisian harus sesuai dengan kemampuan anggota kepolisian bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan anggota kepolisian, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. (3) Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan anggota kepolisian karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan anggota kepolisian terhadap organisasi pekerjaannya. Jika kecintaan anggota kepolisian semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan anggota kepolisian. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan anggota kepolisian. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan anggota kepolisian menjadi rendah. Anggota kepolisian sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. (4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan anggota kepolisian, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan anggota kepolisian yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi agar kedisiplinan anggota kepolisian organisasi baik pula. (5) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan anggota kepolisian organisasi, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja anggota kepolisian. Anggota kepolisian merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. (6) Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan anggota kepolisian. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, anggota kepolisian akan semakin takut melanggar peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner anggota kepolisian akan berkurang. (7) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan anggota kepolisian organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap anggota kepolisian yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi anggota kepolisian yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan anggota kepolisian organisasi. (8) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama anggota kepolisian ikut menciptakan

kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua anggota kepolisiannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan anggota kepolisian akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika anggota kepolisian melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu organisasi: (a) Disiplin harus ditegakkan seketika. Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif. (b) Disiplin harus didahului peringatan dini. Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua anggota kepolisian harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak. (c) Disiplin harus konsisten. Konsisten artinya seluruh anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri. (d) Disiplin harus impersonal. Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan anggota kepolisian tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara anggota kepolisian dan atasan. (e) Disiplin harus setimpal. Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Malayu S.P Hasibuan (1996) mengemukakan bahwa, "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja anggota kepolisian akan mempengaruhi kinerjanya dalam melayani masyarakat. Pusdik Binmas Lemdiklat Polri telah melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, hal ini tentu saja tidak terlepas dari peran serta dan dukungan dari pimpinan yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam melaksanakan tugas, sehingga setiap anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada Pusdik Binmas Lemdiklat Polri dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang di dapat dari beberapa informan yaitu bahwa disiplin kerja pada Pusdik Binmas dapat meningkat dengan cara : diadakan kegiatan bimbingan rohani dan mental bagi personil, secara rutin oleh pimpinan selalu mengadakan bimbingan konseling, memberikan arahan tentang kedisiplinan oleh pengambil apel pagi hari, memberikan motivasi baik kepada rekan dan anggota/bawahan, memperketat pengawasan ke dalam (wasdal) maupun ke luar, pemberian *reward* dan *punishment* secara rutin untuk memberikan semangat maupun efek jera.

Saran

Saran yang ingin peneliti sampaikan secara umum adalah agar Kepala Pusdik Binmas Lemdiklat Polri lebih memperhatikan lagi para anggotanya, lebih meningkatkan kembali kepeduliannya dalam memotivasi dan meningkatkan disiplin kerja para anggotanya. Secara khusus saran yang ingin penulis sampaikan sebagai berikut: 1) Anggota kepolisian Pusdik Binmas Lemdiklat Polri hendaknya selalu meningkatkan disiplin kerjanya, 2) Anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri, hendaknya selalu bekerja sesuai dengan prosedur, tata aturan yang berlaku, mentaati perintah Pimpinan, memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat 3) Anggota Pusdik Binmas Lemdiklat Polri, hendaknya menerima dengan tangan terbuka segala bentuk sanksi yang diberikan, 4) Pusdik Binmas Lemdiklat Polri hendaknya selalu berusaha memotivasi, membimbing dan mengarahkan para anggotanya agar senantiasa selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerjanya, 5) Pusdik Binmas Lemdiklat Polri hendaknya lebih teliti dan selektif lagi dalam memberikan sanksi kepada para anggotanya yang melanggar aturan memberikan penghargaan yang sewajarnya kepada para anggotanya sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi (1990), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Byars dan Rue (1995), *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of. Life. Profit. Fourth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- De. Cenzo, David. A dan Robbins, Stephen P (1994), *Human Resource Management, Concept and Practices*, USA: Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Gordon (1996), *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian. I*, Jakarta; Pustaka Binaman Presindo.
- Greenberg dan Baron (1993), *Behavior in Organizations (Fourth Edition)*. Boston: Allyn and Bacon.

- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imron, Arifin (1996), *Penelitian Kualitatif*. Malang: Kalimasada Press.
- Imron, Arifin (2011), *Penelitian Kualitatif*. Malang: Kalimasada Press.
- Lemhannas (1997), *Ketahanan Nasional*. Jakarta: PT. Balai Pustaka.
- Miles, M. B & Huberman A. M (1984), *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh. Tjetjep Rohendi Rohidi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito (1986), *Analisis Kinerja Karyawan Sekretariat Kota Padang Panjang*. Universitas Andalas.
- Rimm (2003), *Mendidik dan Menerapkan Disiplin*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono (2013), *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tulus, Tu'u (2004), *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi*. Jakarta: Grasindo.