

**THE EFFECT OF SABHARA LEADERSHIP STYLE ON THE WORK
DISCIPLINE OF SABHARA MEMBERS POLICE AT KECAMATAN
DAYUN**

Fitri Ariyani

(fariyani48@yahoo.com)

Supervisor : Drs. Jonyanis M.Si

Department of Sociology, Faculty of Social Sciences Political Science

University Riau

*Kampus Bina Widya, Jalan H.R Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam,
Pekanbaru-Riau*

ABSTRACT

This research was conducted at Kecamatan Dayun. The purpose of this research is to know knowing forms of Siat Siak polite leadership style at Kecamatan Dayun. The focus of this research is the influence of leadership style on discipline level of Sabhara members in Police at Kecamatan Dayun. Sampling technique in this research is Census Method which means all population will be Respondent. and set a total sample of 47 people. The author uses quantitative methods and Instruments data is observation, questionnaires and documentation. The study found that Respondents of Sabak Village Sabhara Respondents respond to autocratic leadership is firmly (51.1%) but with the form of invisible authoritarian leadership style in the current period because the leader of Sabhrara is currently firm but not to cause the element of coercion and excessive pressure to members when doing duty service. Members of sabhara respond to democratic leadership, leaders have an open nature (80.9%) with democratic democratic leadership. Members of sabhara respond to permissive leadership in fixed position (53.2%) with permissive leadership because according to the respondent is not unlike someone who is not fixed its establishment. The contribution of variable use of leadership style to the level of discipline obtained is 66% with 60% coefficient interval - 79.99% level categories have a strong effect. That is, a significant influence between Sabhara Siak's Leadership Style on Sabhara Member Working Discipline in Siak District Police Dayun Sub-district is influenced by 66% with strong influence category.

Keywords: Leadership, Discipline, Social Action

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KASAT SABHARA SIAK
TERHADAP DISIPLIN KERJA ANGGOTA SABHARA SIAK DI POLRES
SIAK KECAMATAN DAYUN**

Fitri Ariyani

(fariyani48@yahoo.com)

Dosen Pembimbing : Drs. Jonyanis M.Si

Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jalan H.R Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru, Panam,
Pekanbaru-Riau

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Dayun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk gaya kepemimpinan kasat sabhara polres Siak di Kecamatan Dayun. Topik fokus penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan anggota sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Metode Sensus* yang artinya semua populasi akan dijadikan Responden. dan menetapkan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Penulis menggunakan metode kuantitatif dan Instrumen data adalah observasi, angket dan dokumentasi. Penelitian yang dilakukan menemukan Responden anggota sabhara Polres Siak Kecamatan Dayun menanggapi kepemimpinan otoriter adalah Tegas (51.1%) namun dengan bentuk gaya kepemimpinan otoriter kasat pada periode sekarang karena pemimpin sabhara saat ini tegas namun tidak sampai menimbulkan unsur paksaan dan tekanan yang berlebihan kepada anggota saat melakukan tugas dinas. Anggota sabhara menanggapi kepemimpinan demokratis, pemimpin memiliki sifat yang terbuka (80.9%) dengan kepemimpinan kasat yang demokratis. Anggota sabhara menanggapi kepemimpinan permisif tidak tetap pada pendirian (53.2%) dengan kepemimpinan permisif karena menurut responden kasat tidak seperti seseorang yang tidak tetap pendiriannya. Sumbangan pengaruh variabel penggunaan gaya kepemimpinan terhadap tingkat disiplin yang diperoleh adalah sebesar 66% dengan interval koefisien 60%-79,99% kategori tingkat berpengaruh kuat. Artinya, besar pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun adalah dengan pengaruh sebesar 66% dengan kategori berpengaruh kuat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin, Tindakan Sosial

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Polres Siak Kecamatan Dayun di kepalai oleh Kapolres yaitu AKBP Restika Perdamaian Nainggolan SIK. Namun di dalam lembaga Kepolisian ada unit pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres dan unit itu di pimpin oleh seorang Kasat Sabhara yaitu AKP, AKP adalah seorang Perwira Polres Siak yang telah melakukan serah terima jabatan (sertijab) di pimpin langsung oleh Kapolres Siak AKBP Restika P. Nainggolan SIK yang di hadiri seluruh Kabag, Kasat, Kasi, Kapolsek jajaran Polres Siak serta gabungan anggota Polres dan Polsek Jajaran Polres Siak. Dalam sertijab yang dilakukan tersebut pada awalnya AKP lama merupakan Kasat Sabhara kemudian menduduki jabatan sebagai Kabag Sumda kemudian pimpinan dari Kasat Sabhara yang sebelumnya oleh AKP Agus Sibarani di gantikan oleh AKP Agus Yusirwan yang sebelumnya menjabat kanit Lantas Minas. Kasat Sabhara adalah Kepala Satuan Sabhara tingkat Polres yang memiliki personil lebih kurang 100 personil yang memiliki 2 kompi DALMAS yang di dukungi dan di lengkapi alat-alat DALMAS.

Kasat Sabhara sebelumnya memiliki sistem kepemimpinan yang mengikuti prosedur dan sesuai dengan peraturan menurut susunan organisasi dan tata kerja yang telah ada. Dalam hal ini tidak ada perbedaan sistem kepemimpinan tetap mengikuti susunan organisasi kepolisian yaitu sistem paternalistik. Antara Kasat baru AKP dan Kasat lama AKP, pada masa jabatan kepemimpinan AKP lama anggota personil Kepolisian Sabhara ada 4 atau 5 orang yang melanggar peraturan seperti absen atau tidak masuk dinas selama 1-2 hari tanpa keterangan. Kepemimpinan Satsabhara yang di pimpin oleh AKP yang lama jumlah anggota personil yang

melanggar peraturan lebih sedikit dari Kasat baru AKP karena Kasat lama AKP lebih tegas pada tindakan disiplin untuk anggota personil yang melakukan pelanggaran tersebut dari pada Kasat baru AKP, Kasat AKP lama menanggapi pelanggaran yang dilakukan oleh anggotanya seperti tindakan disiplin yang berupa serangkaian teguran lisan. untuk menanggapi pelanggaran absensi atau tidak masuk dinas tanpa keterangan maka di berikan tindakan disiplin berupa tindakan fisik yang bersifat membina yang di jatuhkan secara langsung kepada anggotanya seperti *push up*, lari keliling lapangan, tiarap, dan watak yang dimiliki oleh Kasat AKP yang lama sangat tegas dan keras, karena beliau merupakan seorang berdarah Batak, beliau mengutamakan kedisiplinan dalam melakukan kegiatan.

Hubungan antara Kasat AKP lama cenderung kaku apabila berinteraksi kepada anggota personil di bawah nya, sehingga itu membuat anggotanya begitu patuh terhadap perintah pimpinannya. Begitu juga pada masa kepemimpinan Kasat baru AKP ada juga beberapa anggota personil yang melakukan kesalahan dan pelanggaran, tetapi jumlah anggota yang melakukan pelanggaran tersebut lebih banyak dari pada Kasat lama AKP karena pada masa kepemimpinannya jumlah anggota personil yang baru masuk di keanggotaan Kepolisian Satsabhara di Polres Siak terbilang masih muda dan masih belum memahami betul tugas kepolisian yang sebenarnya. Kasat AKP lama menanggapi apabila anggota personilnya melanggar peraturan maka yang beliau berikan adalah tindakan disiplin yang di berikan secara langsung kepada anggota berupa serangkaian teguran lisan yang bersifat membina dan tindakan fisik bersifat membina. Kasat AKP lama memiliki watak yang berwibawa dan juga santai, tetapi pasti dalam memberikan

tugas dan arahan kepada anggota nya, dan di ketahui mudah berbaur dan berinteraksi dengan anggota personil Sabhara sehingga anggota merasa nyaman tidak tertekan di bawah pimpinannya. dan tetap menjalankan tugas yang di berikan beliau sesuai dengan arahan nya.

Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang bersungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. anggota Polisi yang baru bergabung dalam lembaga kepolisian biasanya adalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang memutuskan untuk lebih memilih menjadi bintanga dalam anggota Kepolisian dari pada melanjutkan studi ke perguruan tinggi. dengan alasan bermacam-macam seperti: memperoleh pekerjaan yang bisa menjamin masa depan secara pasti, mengabdikan kepada bangsa dan negara melalui angkatan kepolisian, suatu kebanggaan berbaju dinas kepolisian sebagai mengayom masyarakat. Mereka yang lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) rata-rata berumur minimal 17 Tahun 5 bulan, dalam umur yang relatif muda ini disiplin yang mereka bawa kedalam lembaga kepolisian akan berubah setelah menjadi bintanga. Setelah menjadi brigadir mereka akan di berikan pendisiplinan yang lebih ketat lagi oleh pimpinan.

Sat Sabhara melakukan segala tugas harus didasarkan pada SOP yang berlaku, ada juga beberapa macam patroli yang dilakukan anggota Sabhara diantaranya seperti patroli ketempat ibadah masyarakat untuk mengontrol keamanannya, patroli ke Bank Swasta untuk mengontrol keamanan dan mengantisipasi tindakan kejahatan yang sewaktu-waktu akan datang, patroli keliling ke toko-toko untuk mengontrol keamanan dan menciptakan kenyamanan pada masyarakat.

Kasat Sabhara dalam mengarahkan polisi baru memerlukan teknik yang ekstra karena pada dasarnya untuk anggota yang baru masih memerlukan seluruh arahan serta peraturan sebagai pedoman mereka dalam menjalankan tugas dalam unit Sabhara kedepan bimbingan dan arahan dari Kasat Sabhara. Dimulai dari pemberian arahan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sat Sabhara, perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Sat Sabhara. Sedangkan dengan polisi yang lama disiplin kerjanya sudah teratur dan mengikuti pedoman serta telah bisa diberikan tugas yang bisa dilaksanakan bersama anggota regu Sabhara karena pengalaman mereka yang sudah ada dan didapatkan lebih awal dari pimpinan nya. Peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri dari serangkaian norma untuk membina, menegakan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian sebagai berikut :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk gaya kepemimpinan Kasat Sabhara Polres Siak di Kecamatan Dayun ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun ?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk gaya kepemimpinan Kasat Sabhara Polres Siak di Kecamatan Dayun.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kedisiplinan anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman dalam membentuk disiplin kerja anggota Sabhara Polres Siak sehingga dapat lebih mendalami berbagai peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara republik Indonesia.
2. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan dan informasi baru seputar kepemimpinan di dalam suatu lembaga atau organisasi.
3. Untuk mahasiswa dan kaum peneliti/intelektual, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi kedepan nya bagi peneliti yang ingin mengkaji tentang disiplin kerja dalam suatu lembaga atau organisasi khususnya susunan organisasi dan tata kerja Kepolisian.

B. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Polres Siak Kecamatan Dayun. Lokasi ini dipilih sebagai lokasi penelitian yang secara sengaja diambil, dengan pertimbangan di Polres Siak Kecamatan Dayun terdapat perbedaan disiplin kerja pada anggota Sabhara pada dua periode masa kepemimpinan Kasat yang bertugas di Polres Siak Kecamatan Dayun.

3.2 Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Sabhara yang berjumlah 47 orang di Polres Siak Kecamatan Dayun. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Metode Sensus* yang artinya semua populasi akan dijadikan Responden.

3.3 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer tersebut diperoleh langsung dari responden yang berada di Polres Siak Kecamatan Dayun.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan seperti : laporan-laporan, literatur-literatur dan lampiran-lampiran data-data lain yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Angket
3. Dokumentasi

3.5 Analisis Data

Dalam melakukan analisis data dalam suatu penelitian dimulai sejak penelitian mulai direncanakan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh karakteristik dan jenis analisis data yang dapat dipergunakan secara efisien dan efektif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Sederhana.

C. HASIL PENELITIAN

5.2 Deskripsi Kasat Sabhara Polres Siak

Satuan regu kelompok kepolisian memiliki pemimpin masing-masing sesuai dengan bidangnya di Polres Siak pemimpin tertinggi yaitu seorang Kapolres. Kapolres dibantu dengan jajaran nya dalam menjalankan tugas-tugas yang ada, ikut campur jajaran dalam suatu struktur kepolisian

membantu terselesaikan nya segala pekerjaan.

Kasat Sabhara Polres Siak merupakan seorang pemimpin pada satuan sabhara. Kepemimpinan kasat sabhara periode sekarang memiliki sifat yang terbuka kepada anggota personil tidak ada pembedaan dalam perlakuan yang di berikan. kasat sabhara memiliki visi untuk mengatur, mengarahkan dan meninjau pekerjaan dengan mendatangi langsung tempat atau pos penjagaan lapangan. anggota memberikan perintah sesuai dengan SOP sabhara. Menurut responden kasat sabhara mempunyai superioritas tinggi, kewibawaan dalam memimpin.

Selama kasat sabhara periode sekarang memimpin tidak ada kesulitan yang di hadapi saat memimpin anggota personil. Anggota sabhara selama ini telah menjalankan tugas sesuai tupoksi yang berlaku seperti SOP patrol yakni standar dalam melaksanakan patrol keliling setelah apel pagi dan juga tindak lapangan seperti pengamanan saat ada acara besar daerah, pengamanan kantor serta bank yang ada di kecamatan dayun dan sekitarnya.

Cara interaksi kasat sabhara dengan anggota sabhara di mulai dari apel pagi pada pukul 07.00 WIB setelah selesai kasat memberikan arahan kembali kepada anggota sebelum patroli, sekali kali kasat sabhara mengadakan *coffe morning* bersama anggota di luar jam dinas. *Coffe morning* dilakukan agar kasat bisa berinteraksi secara langsung dengan anggota, kasat membuka kesempatan bagi anggota untuk bercerita seputar pekerjaan dan apabila anggota sabhara mengalami kesulitan bisa berbicara secara langsung dengan kasat. Anggota bisa memberi masukan kepada kasat saling bertukar pikiran. *Coffe morning* hanya dilakukan dalam sebulan hanya 2 kali. Kasat sabhara menertibkan anggota yang melakukan pelanggaran

dilihat dari dua kategori yaitu pelanggaran ringan dan pelanggaran berat. Apabila anggota melakukan pelanggaran ringan kasat sabhara akan turun tangan langsung untuk memberikan tindak disiplin dan jika pelanggaran berat yang dilakukan anggota maka kasat sabhara akan menyerahkan sebagian komposisi provos, provos sebagai satuan yang mengurus segala tindak pelanggaran berat yang dilakukan anggota kepolisian. Kasat sabhara dalam mengatasi pelanggaran ringan biasa seperti terlambat mengikuti apel dan tidak mengikuti apel pagi diberi sanksi tindak disiplin lari keliling lapangan, merayap di tanah dan *Push up*. Tindak disiplin bersifat fisik itu di berikan untuk memberikan efek jera kepada anggota agar lain kali tidak akan datang terlambat. Dalam sat sabhara selama periode kepemimpinan kasat sekarang tidak pernah terjadi perselesihan antara sesama anggota sabhara keseluruhan anggota bekerja dan menjalankan perintah sesuai dengan sebagaimana mestinya dengan di bawah pengawasan kasat secara langsung.

5.2.1 Kepemimpinan Otokratik

Penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket ke responden menemukan bahwa kasat periode lama memiliki gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin sangat tegas kepada anggota. Dalam hal ini pimpinan memperlakukan bawahan nya secara keras dan menekankan anggota untuk mencapai tujuan atau memenuhi target dan cenderung berinteraksi hanya sebatas kerja saja. Gaya kepemimpinan otoriter ini di dasari oleh kekuatan posisi pemimpin yang tinggi seakan-akan anggota harus mengikuti seluruh intruksi dan perintah dari pimpinan. Kemudian cenderung acuh pada keluhan dan tidak menerima masukan pendapat, pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan ini memiliki maksud agar anggota lebih

tertib dan tidak akan sekalipun melakukan pelanggaran. Pemimpin melakukan tindakan yang dimana hanya seseorang dengan kualitas tinggi dalam memimpin lah yang sanggup mengendalikan serta mengatur jalannya pekerja, pemimpin melakukan pengawasan kepada setiap individu yang bekerja secara ketat supaya pekerjaan berlangsung secara efisien. Pemimpin pada awalnya ingin berperan sebagai seorang yang mempunyai ambisi untuk bisa menguasai segala situasi hanya seorang pemimpin yang dapat menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa bermusyawarah atau dirundingkan terlebih dahulu kepada para anggota. Pemimpin seperti ini tidak akan memberikan informasi secara detail tentang rencana yang akan datang tetapi hanya memberi tahu pada setiap anggota dalam kelompoknya langkah-langkah yang harus diambil dan dilaksanakan. Kekuatan pemimpin ini didapat melalui dirinya sendiri, kemampuan pemimpin untuk membuat seluruh anggotanya mau tidak mau harus tetap melaksanakan dan mengikuti apa yang diberikannya. Pemimpin akan memberikan sanjungan atau kritik saran kepada setiap anggota dengan inisiatif pada dirinya sendiri, pada intinya pemimpin otokratis mempunyai sifat tepat, teliti, sesuai pada prinsip tetapi keras dan kaku. Lembaga yang dipimpinnya merupakan hanya satu orang yang tampil dan mengendalikan seluruh anggota dengan keras akan menggunakan perkataan dan juga kesempatan yang ada, yang selalu dikejar hanya kekuasaan mutlak serta hanya akan menunjukkan sikap baik kepada anggota-anggota yang begitu patuh terhadap perkataannya.

5.2.2 Kepemimpinan Demokratis

Pimpinan selalu mengadakan pertemuan dengan para anggota di bawah

nya untuk berinteraksi seperti berbincang di saat pada jam lepas dinas atau lepas kerja melakukan *shareing* dengan begitu anggota merasa bahwa pemimpinnya peduli dan perhatian terhadap apa yang terjadi dengan bawahannya. Anggota merasa pemimpin menghargai pikiran serta pendapat yang diberikan segala kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan dapat diceritakan namun pemimpin tetap pasti dalam memberikan intruksi dan arahan pada saat bekerja. Gaya kepemimpinan demokratis ini cenderung memberikan toleransi terhadap anggota saat bertugas dan santai namun tetap berfokus pada tujuan tim. Melaksanakan tugas berpedoman kepada SOP dan mengontrol penuh kinerja anggota, maka dengan gaya kepemimpinan seperti ini membuat anggota bergerak bukan karena paksaan tapi karena rasa tanggung jawab yang muncul dari kesadaran sendiri dan tugas-tugasnya.

Gaya kepemimpinan ini seakan akan pemimpin berteman baik dengan anggotanya saat dimana pun bertemu pasti sama-sama akan menegur atau menyapa misalnya saja saat anggota berjalan di lingkungan kerja saat pada jam istirahat, anggota akan mengatakannya "selamat siang komandan" atau "selamat siang pak". Kepemimpinan demokratis tetap mengutamakan prosedur kerja yang berlaku namun tetap memberi kebebasan yang diawasi oleh pemimpinnya. Anggota tidak mengalami tekanan yang berlebihan dari atasannya, pemimpin juga ikut serta dalam pelaksanaan tugas dengan datang dan mengawasi sekali-kali ke lokasi dinas anggota. Pemimpin demokratis mempunyai kesamaan dengan pemimpin otokratis yang keras tetapi tetap menggunakan perasaan kepada anggotanya dan pemimpin hanya memberi toleransi kepatuhan yang sesuai dengan perintah dan prinsip yang diciptakan oleh pemimpin itu sendiri, pemimpin memiliki sifat royal terhadap

anggota dan mau mengeluarkan biaya dengan syarat anggota mau bertindak patuh kepada pemimpin nya, tidak dibenarkan meminta dan tidak boleh memilih milih, anggota harus menerima dengan terbuka semua pemeberian dari ketentuan yang dibuat oleh pemimpin dan di harapkan menyukai pendirian yang dimiliki pemimpin baik itu dari kebijakan juga perintah yang ada.

Pemimpin adalah seseorang yang dianggap sebagai usaha untuk menjalankan relasi dalam suatu lembaga atau organisasi agar tercapai kerjasama yang baik, pemimpin menetapkan tujuan dengan menyertakan anggota dalam pengambilan keputusan akhir melalui rapat antar pemimpin dan anggota setiap tindakan yang dilakukan berkaitan dengan kepentingan bersama. Anggota setidaknya mengetahui rencana kedepan yang dibuat, keputusan yang ditentukan pemimpin. Pemimpin mendukung segala usaha-usaha yang dilakukan anggota nya, dan mau membimbing anggota dengan sebaik-baiknya melalui cara tindakan tertentu yang menjadikan anggota merasa bahwa pemimpin begitu peduli dengan kegiatan yang direncanakan. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang saling memabtu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin mau mengembangkan keahliannya dan menyadari betapa penting nya posisi atau keberadaan anggota dalam sebuah kelompok. Dukungan yang diberikan pemimpin apabila dukungan itu positif maka akan membuat anggota dapat dengan percaya kepada apa yang dilakukan dan merasa bahwa pemimpin akan selalu ada untuk anggota nya disaat sedang kesulitan melakukan pekerjaan maupun disaat terlaksana dengan baik nya suatu pekerjaan.

5.2.3 Kepemimpinan Permisif

Seorang pemimpin yang tidak konsisten terhadap intruksi pada anggota

nya selalu menerima pendapat dan masukan kemudian bisa sewaktu-waktu berubah. Sehingga bawahan akan merasa bingung dengan apa yang di perintahkan oleh pimpinan. Pemimpin permisif ini lama dalam membuat suatu keputusan. Hal ini pemimpin bisa dikatakan tegas dan bisa juga di kata kan tidak tegas. Anggota akan merasa bingung dengan perintah yang diberikan, pada dasar nya perintah yang diberikan harus lah tegas dan konsisten agar terlaksana kegiatan yang baik dan benar jika pemimpin konsisten dengan perintah yang di berikan maka akan tecapai tujuan. apabila pemimpin tidak konsisten dengan perkataannya makan tidak akan tercapai tujuan bersama. Pemimpin permisif ini tidak percaya diri saat menghadapi keramaian dan cenderung gugup sifat yang dimiliki pemimpin ini tidak keras juga tidak lembut, seorang dengan gaya kepemimpinan permisif selalu mengiyakan atau mengikuti secara keseluruhan masukkan dari bawahan nya disini bisa dikatakan untuk mengarahkan suatu kelompok pemimpin tidak memiliki pendirian yang kuat untuk mengatur, membimbing kinerja bawahan nya. Bawahan di berikan kebebasan semau nya untuk bertindak asalkan tidak melewati batas kewajaran tidak terlihat bawah pemimpin yang turun tangan secara langsung untuk bawahan nya, untuk menarik simpati dari bawahan nya itulah maka pemimpin memberikan kebebasan pada anggota, selalu mengikuti saran dari bawahan tanpa di pertimbangkan terlebih dahulu konsekuensi nya dan hanya berharap pemimpin ini memiliki pengikut yang banyak dan bisa selalu berada di posisi kerja nya tanpa terlalu memperhatikan.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan permisif ini menjalankan peran nya mengarah kesifat pasif, pemimpin memberikan perintah dan hanya sebagai penonton saja ketika

anggota melakukan tugas. Pemimpin menyerahkan segala pekerjaan serta pengambilan tindakan dan juga keputusan itu semua nya kepada anggotanya sendiri. Pemimpin juga kurang untuk bersosialisasi kepada anggota dan mempercayai anggota sepenuhnya dan beranggapan bahwa anggota nya mampu untuk menyelesaikan tugas sendiri tanpa ada nya pemimpin. Pemimpin Cuma menyerahkan peralatan yang dibutuhkan anggota dan semua bahan pekerjaan pada anggota, pemimpin tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk ikut bergabung mengambil alih dalam mengatur anggota nya. Kesan nya pemimpin ini acuh tak acuh pada anggota nya membiarkan semua berjalan seperti sebagai mana yang diharapkan anggota. Pemimpin hanya melihat dan menunggu laporan dari anggota nya dan tidak mau terlalu ikut campur dalam urusan yang ada didalam nya.

Anggota merasa bahwa pemimpin nya tidak mau tau dengan keadaan anggota saat dilapangan atau pun dikantor, pemimpin hanya berfokus pada tujuan pribadi nya saja tanpa memikirkan anggota dan kepentingan bersama. Pemimpin hanya menginginkan anggota dapat melaksanakan pekerjaan tanpa mengganggu pemimpin, pemimpin juga melihat sampai mana kemampuan para anggota nya. Interaksi antara pemmpin dan anggota juga tidak terjalin dengan maksimal karena tidak ada partisipasi pemimpin saat bertugas seperti tidak mengawasi anggota dan tidak mengontrol anggota nya.

Pemimpin terkesan cuek dalam menghadapi permasalahan yang timbul dari anggota atau dari luar, pemimpin tidak bisa menyesuaikan diri dengan anggota nya dan bertindak di belakang anggota. Dalam hal ini tidak terlihat kerjasama tim tercipta karena pemimpin hanya mementingkan dirinya saja dan begitu juga anggota menjalankan tugas

tanpa mendapatkan perhatian pemimpin secara langsung. Pememipin memberikan kebebasan kepada anggota nya untu melakukan apapun tetapi dengan batas tertentu anggota diminta untu bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Hal ini membuat anggota merasa goyah karena tidak ada bimbingan ari anggota nya dan anggota bisa saja tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang datang menghampiri kelompok. Anggota juga akan kebingungan dalam menanggapi perintah dari pimpinan nya karena apapun yang diusulkan masing-masing anggota semua nya di terima dan ditampung oleh pemimpin disini pemimpin menampung semua saran dari anggota nya tetapi menyerahkan nya kembali kepada anggota untuk mengerjakan nya.

Pemimpin juga seorang yang tidak bisa menepati janji kepada anggota nya. Pemimpin membuat janji agar anggota merasa senang dan bersemangat untuk bekerja nampun saat anggota telah menyelesaikan tugas pemimpin seakan akan lupa pada janji yang diberikan untuk anggota. Janji itu ditujukan pemimpin hanya untuk menyenangkan hati anggota nya saja tanpa memikirkan resiko yang akan dihadapi kedepannya. Anggota bisa saja hilang rasa kepercayaan nya kepada pemimpin dan menganggap bahwa pemimpin tidak bisa konsisten terhadap apa yang diucapkan nya, pemipin ini dalam hal berbicara sangat handal saat dalam berada di pertemuan rapat. Pemimpin bijak dalam mengendalikan suasana rapat yang berjalan tidak ada kerusuhan antara sesame anggota karena masing-masing anggota dapat bersuara memberikan saran dan pendapat pada pemimpin. Pemimpin ini sebenarnya tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi tetapi dengan kemampuan nya untuk berbicara menjadikan poin keberanian nya sendiri dalam menghadapi orang banyak dan saat

anggota terlalu banyak pemimpin bisa menjadi gugup.

6.1 Bentuk-Bentuk Tingkat Kedisiplinan Kerja Anggota Sabhara

6.1.1 Mematuhi Aturan Kerja Sesuai Tupoksi

Organisasi dimana pun itu memiliki peraturan-peraturan kerja, didalam peraturan kerja terdapat beberapa hal yang harus di patuhi oleh anggota dan beberapa hal lainnya yang tidak boleh dilakukan anggota. Peraturan mempunyai fungsi untuk mengatur perilaku anggota disuatu organisasi dan membatasi kegiatan, kegiatan tiap organisasi berbeda-beda maka dari itu dibutuhkan lah peraturan agar kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan tidak lari dari prosedur kerja. Peraturan juga dilengkapi dengan hukuman atau sanksi untuk para anggota yang melanggar aturan-aturan, karena tidak akan efektif jika hanya peraturannya saja namun juga perlu adanya sanksi untuk mencegah terjadinya pelanggaran.

Anggota sebagai individu kadang lupa akan peraturan dikarenakan ingin bekerja dengan cepat tanpa memikirkan resiko yang timbul, untuk menyelesaikan tugas tidak hanya dibutuhkan kecepatan dalam penyelesaian namun anggota harus lebih teliti dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur. Tiap-tiap prosedur memiliki proses yang membatu anggota untuk mengerjakan kegiatan tugas lebih tepat. Anggota yang ingin menyelesaikan pekerjaan secara cepat tanpa melihat prosedur nantinya akan menimbulkan kekacauan, kekacauan bisa berbentuk tidak teraturnya susunan-susunan berkas-berkas laporan, keterlambatan dalam merekap surat-surat bulanan atau tahunan, kebingungan pada rekan anggota lainnya saat melakukan tugas yang diberikan oleh atasan. Maka dari itu organisasi membutuhkan ketaatan dari anggota pada ketentuan dan peraturan yang berlaku pada organisasi

itu. Disini bisa dikatakan disiplin kerja anggota sangat diperlukan karena tujuan organisasi akan susah dicapai atau diwujudkan bila tidak adanya disiplin kerja pada anggota. Anggota harus memahami kalau anggota memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapailah suatu keuntungan bagi organisasi maupun bagi anggota itu sendiri. Diperlukan kesadaran anggota dalam mematuhi ketentuan yang berlaku. Disiplin ialah kondisi kepatuhan atau ketaatan yang ada pada diri anggota secara sadar mengikuti ketentuan yang sudah ditentukan oleh pimpinan dan berusaha untuk tidak melanggar peraturan atau ketentuan tersebut. Anggota dengan disiplin yang baik akan memberikan keuntungan sebaliknya jika anggota memiliki disiplin yang rendah akan merugikan organisasi dan membawa tindak buruk pada dirinya sendiri.

Organisasi kepolisian mempunyai SOP atau Tupoksi yang berfungsi untuk mengatur anggota, hal ini merupakan pedoman bagi anggota dalam melaksanakan tugas. Seluruh anggota polisi di harus kan mengikuti peraturan sesuai dengan undang-undang kepolisian karena dasar dari ketentuan berasal dari undang-undang peraturan yang resmi di buat oleh pimpinan. Dalam sat sabhara anggota melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksi yang berlaku, anggota yang patuh dengan ketentuan akan dapat menyesuaikan diri dengan tekanan kerja, tugas-tugas dinas lapangan maupun intruksi-intruksi dari atasan. Anggota yang taat pada peraturan akan terhindar dari kesalahan atau pelanggaran, maka tidak akan sanksi atau hukuman yang diterima oleh anggota yang bersangkutan. Karena begitu penting nya ketentuan serta peraturan sehingga menuntut agar anggota nya memiliki disiplin pada tiap kegiatan sehari-harinya di kantor maupun

dilingkungan kerja bersama rekan anggota lainnya.

6.1.2 Mematuhi Aturan Atasan

Pemimpin dalam organisasi memiliki kebijakan tersendiri untuk mengatur anggotanya. Kebijakan itu muncul dari persepsi pemimpin yang bersangkutan dalam memimpin jalannya kerja atau tugas, anggota dituntut untuk mematuhi aturan dari kebijakan yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik pemimpin harus memberikan beberapa kompensasi kepada anggota yang selama bertugas selalu baik dan tidak pernah sekalipun melanggar pertaturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi. Jika anggota menerima kompensasi atas jerih payah dan ketekunan selama bertugas hal ini menjadikan para anggota akan berlomba-lomba untuk bertugas dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan suatu penghargaan dari pimpinan. Penghargaan tersebut tidak hanya semata-mata janji belaka. Pemimpin dalam organisasi pasti memberikan penghargaan contoh salah satunya yaitu penghargaan anggota terbaik bulan ini yang meliputi absensi tidak pernah bolong, selalu bertugas tepat waktu, mengikuti serangkaian kegiatan apel dan mematuhi peraturan yang berlaku pada organisasi. Anggota yang mendapatkan penghargaan menimbulkan kebanggaan tersendiri karena bisa menjadi contoh teladan bagi rekan anggota kerja pada organisasi yang sama. Pemimpin dalam memberikan penghargaan kepada anggota terlebih dulu mengawasi kinerja yang dilakukan para anggota.

Keteladanan pemimpin merupakan hal penting karena dalam lingkungan organisasi anggota akan selalu memperhatikan cara pemimpin saat memberi perintah dan arahan pada anggota. Proses pemimpin dalam menegakkan disiplin pada dirinya dan anggota cara pemimpin untuk mengendalikan dirinya pada pengucapan,

perbuatan serta sikap tindakan yang mempengaruhi pendisiplinan. Keteladanan seorang pemimpin berpengaruh pada organisasi karena pemimpin dalam organisasi menjadi patokan anggotanya dalam bertingkah laku. Anggota pada dasarnya membutuhkan arahan dan bimbingan dalam tugas mencontoh perilaku dari pimpinannya. Maka jika pemimpin menginginkan terciptanya disiplin pada anggota seharusnya terlebih dahulu menanamkan pada diri sikap disiplin saat bertugas agar anggota yang melihat mengikuti sikap teladan dari pimpinan. Hal lainnya seperti pengawasan pimpinan terhadap anggota, pada organisasi perlu adanya pengawasan yang berguna untuk mengarahkan para anggota agar dapat melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Dalam keterikatan organisasi ada masanya anggota jenuh dengan peraturan yang ada dan akan ada nantinya tindakan anggota yang melanggar peraturan ketentuan. Pimpinan merupakan orang yang tepat untuk melaksanakan pengawasan pada disiplin karena atasan langsung yang melihat bagaimana anggotanya bertugas. Ketegasan pimpinan dalam membuat aturan harus jelas sehingga anggota bisa taat dan menjauhi segala larangan agar tidak terjadi pelanggaran.

6.1.3 Mematuhi Kaidah Kerja Kantor

Standar operasional prosedur merupakan keterangan ketentuan cara-cara pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Prosedur terdapat rancangan tujuan dan kebijakan untuk menentukan langkah tindakan anggota untuk melaksanakan tugas-tugas. Pada SOP anggota akan mengetahui lebih jelas tentang pedoman-pedoman kaidah kerja dikantor maupun dinas lapangan. Prodesur ditetapkan untuk diikuti oleh pimpinan maupun anggota karena bagian-bagian dari posisi saat bekerja ditentukan

dengan standar operasional prosedur. Pimpinan mengikuti prosedur seperti memberikan arahan kepada anggota, memberikan pengawasan kepada anggota dan memberikan tindakan disiplin pada anggota sedangkan anggota mengitu standar operasional prosedur untuk mengetahui tata cara melaksanakan tugas yang baik.

Organisasi memiliki standar operasional prosedur sesuai dengan tingkatan kerja atau tugas yang berbeda-beda didalam prosedur terdapat tingkatan pelaksanaan tugas dan realisasi tugas. Tidak bisa dipungkiri bahwa keberadaan prosedur sangat penting untuk menyelesaikan tugas dari lokasi umum maupun lokasi yang khusus. Standar operasional prosedur wajib untuk di ketahui oleh setiap individu yang bergabung dalam organisasi dengan tujuan yang sama karena didalamnya juga terdapat rancangan-rancangan kedepan. Kaidah kerja kantor yang tidak bisa dilepas kan untuk anggota seperti melayani masyarakat dengan tulus dan ikhlas selalu menerima aduan atau pun keluhan masalah masyarakat, etika anggota juga dalam bekerja maupun bertugas tidak lepas dari pedoman prosedur. Jika anggota mengikuti prosedur maka muncullah keseimbangan tugas.

Prosedur yang memiliki rumusan ketetapan yang jelas agar mudah dimengerti oleh anggota, aturan ketentuan masuk akal maksud nya harus sesuai dengan kondisi dan situasi pada organisasi, dan prosedur dijalankan secara bertahap tanpa melangkau tahap-tahap yang sudah ditentukan. Standar operasional prosedur menjadi salah satu syarat untuk terbentuk nya organisasi resmi karena untuk melakukan tugas di perlukan aturan ketentuan prosedur untuk menunjang pencapaian. Dalam standar operasional prosedur kepolisian harus didasari oleh undang-undang tentang

Kepolisian Republik Indonesia dan didasari pula dengan Skep Kapolri. Pimpinan mewajibkan pada anggota untuk melaksanakan tugas dengan tahap-tahap yang ada dimulai dari tahap awal yang persiapan, tahap pelaksanaan sampai pada tahan akhir yaitu pelaporan. Kepatuhan pada prosedur diharapkan akan membawa pada lancarnya segala dinas lapangan anggota maupun pada kerja yang ada di kantor. Ketentuan prosedur tidak bisa diganggu gugat karena sudah dari atasan dengan jabatan yang lebih tinggi dari seorang kasat yang menentukan ketetapan standar operasional prosedur. Selain aturan langsung dari atasan, standar operasional prosedur merupakan peraturan berbentuk tertulis yang harus dan wajib anggota ketahui dan pahami. Ketententuan-ketentuan yang mengarahkan cara bekerja maupun bertugas para anggota secara terstruktur. Anggota tidak boleh melepaskan prosedur yang berlaku, anggota harus memegang prosedur dan menjadikannya sebagai pedoman untuk bertugas. Agar tugas yang dilakukan lebih terarah dan tidak melenceng dari ketententuan yang sudah di sepakati.

Ketentuan kaidah kerja kantor yang harus dijauhi dan sebisa mungkin anggota tidak melakukan nya yaitu absensi. Absensi adalah kondisi seseorang tidak hadir dalam tugas dari jam tugas sampai pada waktu lepas dinas, biasanya anggota akan absensi dengan berbagai alasan seperti : anggota tidak dapat hadir karena sakit, anggota mengatakan bahwa kesehatannya menurun dan anggota sedang ada urusan penting pribadi yang harus diselesaikan. Ini merupakan bentuk pelanggaran disiplin, absensi bisa terjadi dikarenakan anggota memiliki rasa tanggung jawab yang rendah. Hal lainnya seperti anggota tidak bisa mengontrol acara-acara yang bersifat pribadi terkadang juga mengambil cuti yang berlebihan

menyalahgunakan waktu cuti sebagai ajang liburan panjang. Anggota yang berusia muda banyak melakukan pelanggaran disiplin ini tak lain hal sama halnya dengan anggota tua dengan alasan lokasi kerja atau dinas yang jauh dari tempat tinggal.

Kaidah kerja di kantor seperti saling tegur sapa dengan senyuman baik itu dari atasan untuk anggota maupun dari anggota dengan rekan anggota lainnya, hal ini akan menumbuhkan rasa kekompakan antara sesama sehingga lebih akrab dan solid menumbuhkan kecocokan pada bagian unit pelaksanaan tugas. Pengecekan secara berkala yang dilakukan anggota untuk memastikan apakah tugas benar-benar selesai. Menunjukkan kemampuan dalam mengatasi masalah yang tiba-tiba muncul dapat dengan teliti memilah pekerjaan maupun tugas dan memecahkan masalahnya dengan hati-hati.

6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

6.2.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Dari pengujian validitas dengan pengujian SPSS menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena koefisien lebih besar dari 0,30 sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dan untuk item yang memiliki koefisien di atas 0,30 berarti memberikan hasil yang memuaskan (Azwar, 2004:87) yang artinya item pertanyaan tersebut layak untuk dijadikan sebagai pertanyaan dalam penelitian ini.

6.2.2 Uji Reliabilitas

Angka pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel artinya item-item pernyataan tersebut apabila ditanyakan kemudian hari kepada orang yang berbeda akan memiliki jawaban yang sama.

6.2.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji apakah kedua variabel berpengaruh yaitu antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun, maka pengujian hipotesisnya akan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik menggunakan rumus regresi linear sederhana, dengan rumusnya sebagai berikut:

hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 34.161 + .231X$. Bilangan konstanta (a) sebesar 34.161 dan koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar .231. Sementara itu t hitung 6,669 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,144, dengan tingkat signifikansi .001^a lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berikut adalah Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini: Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan kedalam bentuk:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja

Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun Berdasarkan perhitungan statistik yang diperoleh, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kasat Sabhara Siak terhadap Disiplin Kerja Anggota Sabhara di Polres Siak Kecamatan Dayun. Maka artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

7.1 Kesimpulan

1. Bentuk gaya kepemimpinan Kasat sabhara meliputi:

- a. Gaya kepemimpinan otokratik yang tegas dan kaku
Responden anggota sabhara Polres Siak Kecamatan Dayun menanggapi kepemimpinan otokratik adalah Tegas (51.1%) namun dengan bentuk gaya kepemimpinan otoriter kasat pada periode sekarang karena pemimpin saat ini tegas namun tidak sampai menimbulkan unsur paksaan dan tekanan yang berlebihan kepada anggota saat melakukan tugas dinas.
 - b. Gaya kepemimpinan demokratis
Anggota sabhara menanggapi kepemimpinan demokratis, pemimpin memiliki sifat yang terbuka (80.9%) dengan kepemimpinan kasat yang demokratis. Dan kasat juga memberikan toleransi dengan gaya kepemimpinan demokratis, Temuan penelitian menunjukkan bahwa anggota sabhara kadang-kadang mendapatkan toleransi dari pimpinan (76.6%) pada toleransi yang di berikan oleh kasat pada anggota.
 - c. Gaya kepemimpinan permisif
Anggota sabhara menanggapi kepemimpinan permisif tidak tetap pada pendirian (53.2%) dengan kepemimpinan permisif karena menurut responden kasat tidak seperti seseorang yang tidak tetap pendirian nya.
2. Hasil regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi pada penelitian ini adalah $Y = 34.161 + -.231X$. Bilangan konstanta (a) sebesar 34.161 dan koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar -.231. Sementara itu t hitung 6,669 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,144, dengan tingkat

signifikansi. 001^a lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

7.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagaimana berikut:

1. Untuk responden, diharapkan lebih bisa untuk mengikuti dan menyesuaikan diri dengan aturan dari atasan yang berlaku sehingga akan lebih maksimal lagi tingkat disiplin pada suatu organisasi kepolisian. Mematuhi tanpa melakukan tindakan pelanggaran serta tetap berada pada posisi sebagaimana seorang anggota yang disiplin.
2. Untuk pemimpin, diharapkan lebih mengontrol anggota dan selalu merangkul agar kesesuaian dalam menjalankan segala tugas menjadi baik lagi dari sebelumnya. Tidak memandang anggota hanya sekedar rekan kerja namun juga sebagai sahabat, tetap berinteraksi dengan anggota atau bawahan secara langsung maupun tidak langsung.
3. Untuk pembaca diharapkan dapat dengan bijak dalam mengambil kutipan yang ada didalam penelitian dan membandingkannya dengan hasil penelitian yang lain. Penelitian ini didapatkan dengan hasil penemuan dilapangan. Serta diharapkan menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arifin Abdul Rahman,
1992. *Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan kerja*,
Jakarta: Bharata
- Arikunto, Suharsimi, 1992. *Prsedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara

Arianto T.2002. *The effect of shareholders structure toward firm capital structure.* Journal Manajemen Indonesia

Azwar, Saifuddin.2004.*Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Danim,Sudarwan.2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok.*Jakarta:Rineka

Hasibuan,Malayu.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:PT.Bumi Aksara

Husein,Umar.2000.*Riset Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Gramedia Pustaka Utama

Husaini&Purnomo.2004.*Metodologi Penelitian Sosial.*Jakarta:Bumi Aksara

Kriyantono, Rachmat.2008.*Teknik Praktis riset Komunikasi: Disertai Contoh. Praktis Riset Media, Public Relations.*Jakarta:Kencana

Sudjana, Nana.2003.*Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung:Remaja Rosdakarya

Santosa, Ashari.2005.*Analisis Statistik dengan Microsoft.Axcel&SPSS.* Yogyakarta:Andi Offset

Rivai,Veithzal.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta:Raja Grafindo Persada

Internet :

<http://www.infosiak.com/tag/sertijab>
diakses pada 19 februari 2017

Dokumen :

Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor.Peraturan Kapolri Nomor : 23 Tahun 2010 Tanggal 30 September 2010

Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (PP No 2 Tahun 2003)

Jurnal :

Korompot,Hardiyanti.2013."Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Aparat Kelurahan Motoboi Besar" e-jurnal Skripsi 5183-10025-1-SM diakses pada tanggal 22 februari 2017

Nasyaroeka,Jhon.2011."Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Bentoel Prima Bandar Lampung".Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol.1 No:1(9-16) diakses pada tanggal 25 februari 2017

Nugroho,Cahyo.2012 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY".e-jurnal Skripsi Cahyoadinugroho_11408141045 diakses pada tanggal 25 februari 2017

Prawira,Yudi.dkk.2015"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali".e-jurnal Manajemen unud,Vol.4,No.9,2015:20702-2721 diakses pada tanggal 25 februari 2017

Sofya,Jenifry.2011."Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT.Sarana Usaha Sejahtera Insan Palapa".e-jurnal Skripsi 14.04.988_jurnal diakses pada tanggal 25 februari 2017

Swandari,Fifi.2003."Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional leadership" jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003:93-102 diakses pada tanggal 22 februari 2017