

**ANALISIS RESPONSIF KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KINERJA POLAIRUD WILAYAH
HUKUM POLDA JAMBI**

**HENDRA WIJAYA, NOPANTRI, KRISTIKA DEWI
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

Hendrawijaya@gmail.com

nopantri@gmail.com

kristikadewi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how Responsive Work Analysis Increases the Work Productivity of Polairud Jambi Regional Police. This study uses primary data. Samples were taken by purposive sampling technique, with a total sample of 100 respondents. The data collection method related to the research problem was carried out using a questionnaire method. The results of this study prove that simultaneously increasing the work productivity of Polairud in the jurisdiction of the Jambi Regional Police. Responsive analysis of this work is expected to increase the work productivity of the Jambi Regional Police.

Keywords: work responsiveness, work productivity

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Metode pengumpulan data yang terkait dengan masalah penelitian dilakukan menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan Peningkatan produktivitas kerja Polairud wilayah hokum polda jambi.analisa responsive kerjaini di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja polairud polda jambi.

Kata Kunci : responsive kerja, produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Negara Indonesia adalah Negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang menjunjung tinggi hak-hak dari setiap warga negaranya dan dapat menjalankan hukum sebagaimana mestinya, baik dari penegak hukumnya. Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan dengan tegas bahwa Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka (*machtstaat*). Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Suatu Negara hukum menurut Friedrich Julius Stahl dalam bukunya Jimly Asshiddiqie yang berjudul “Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia”, harus memiliki empat unsur pokok, yaitu: 2 a) Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, b) Negara didasarkan pada teori trias politica, c) Pemerintahan didasarkan pada undang-undang (*wetmatig bestuur*), d) Ada peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah (*onrechtmatige overheidsdaad*).

Korps Kepolisian Perairan dan Udara atau biasa disingkat Korpolaairud adalah satuan di dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mendukung tugas-tugas kepolisian lewat air (sungai/laut) dan udara. Direktorat Kepolisian Perairan (Ditpolair) 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. Tugas dan tanggung jawab yang bereat tersebut membutuhkan kompensasi, kompetensi dan disiplin yang tinggi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009: 114) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Hasibuan (2009:120) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan Produktivitas pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Analisis Respokompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Personil Direktorat Polisi Perairan Wilayah Hukum Polda Jambi

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu : Bagaimana Analisis Responsif kerja dalam meningkatkan produktivitas

Kinerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi .

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- . 1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah pengetahuan tentang Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi
 - b. Dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan tentang Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi sehingga diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pembendaharaan dan koleksi karya ilmiah yang terkait dengan hal tersebut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Mendapatkan penjelasan-penjelasan normatif dan empiris tentang Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi
 - b. Memberikan kontribusi pemikiran bagi aparat penegak hukum untuk dapat meningkatkan profesionalisme dalam upaya penegakan hukum dalam tindak pidana .

LANDASAN TEORI

Sikap Responsif

Sikap responsif merupakan kesadaran akan tugas yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Kepekaan yang tajam dalam menyikapi berbagai hal yang dihadapinya dan kepahaman makna tanggungjawab yang harus dipikul adalah ciri utama kepribadiannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Dari pendapat para ahli dapat di simpulkan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki persamaan ada 10 faktor, antara lain :

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan / manajemen dan kepemimpinan
3. Motivasi kerja karyawan
4. Pendidikan
5. Disiplin kerja
6. Keterampilan
7. Sikap etika kerja
8. Gizi dan kesehatan
9. Tingkat penghasilan/gaji

10. Kecanggihan teknologi yang digunakan

Faktor-Faktor Penyebab Merosotnya Produktivitas

Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Pemborosan sumber daya pada proses produksi maupun konsumsi.
2. Kenaikan gaji dan upah yang tidak disertai peningkatan kinerja karyawan
3. Kelambatan dan hambatan
4. Ekonomi
5. Rendahnya motivasi karyawan
6. Berkurangnya kegiatan riset dan pengembangan
7. Kemerosotan dalam penanaman modal
8. Berbagai konflik antar karyawan

Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Perbaikan terus menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan SDM

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)
2. Faktor Motivasi (motivation).”
3. Leadership Factor
4. Team Factors
5. System Factor
6. Contextual Situational

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan bersifat deskriptif digunakan untuk menghimpun data secara sistematis, faktual, dan cepat sesuai dengan gambaran saat dilakukan penelitian.

Sedangkan metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono,2005 :1), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian deskriptif kualitatif berusaha menggali informasi yang sesuai gambaran kondisi, objek, atau fenomena sosial saat dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, pendekatan penelitian tersebut digunakan peneliti untuk menggambarkan dan menjelaskan tentang “Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi

Informan Penelitian

Tabel 1.7
Daftar Informan Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	Michael Mumbunan, S.I.K	Dir polairud polda jambi
2	Helly helmanto, S.I.K	Wakil dir polairud polda jambi
3	Lukman, SH	Kepala Biro Operational Polairud
4	Isa imam syahroni, S.I.K.,MH	Kepala satuan patroli
5	Iwan Sayuti ahmad, S.E	Kasudit Paskara
6	Kamim Thohari	Kasi Intelair Kasubditgakum
7	Sri Kurniawati	Kasubrenmin
8	Dwi Hari Ardiyanto, S.I.P	Komandan KP V1-2009

Sumber: POLAIRUD POLDA JAMBI 2022

Jenis Dan Sumber Data:

1. Data Primer yaitu data terpenting dalam penelitian yang akan diteliti.
2. Data Sekunder yaitu data yang mendukung data primer, mencakup data lokasi penelitian dan data lain yang mendukung masalah penelitian..
- 3.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini penulis memakai teknik pengumpulan data sebagaimana menurut (Sugiyono, 2012:12) sebagai berikut :

1. Wawancara
2. Dokumentasi

Unit Analisis

Unit analisi merupakan satuan yang diteliti. Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah Bagian Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi

1. Trigulasi sumber dilakukan dengan cara :
 - a. Pengecekan data dan membandingkan fakta dengan sumber lain, sumber tersebut informan yang berbeda.
 - b. Membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda. Dalam penelitian ini melakukan trigulasi sumber dengan membandingkan fakta dengan data dan sumber informan berbeda.
2. Trigulasi data dilakukan dengan cara
Meminta umpan balik dari infroman, umpan balik tersebut berguna memperbaiki kualitas data dan keseimbangan yang tertarik dari data tersebut.
3. Trigulasi metode dengan cara
Menggunakan beberapa metode yaitu dengan wawancara mendalam serta mengelola data primer dan data sekunder.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan sebagian besar merupakan data kualitatif dan teknik analisis menggunakan teknik kualitatif. Teknik ini dipilih peneliti untuk menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak bisa dikategorikan secara statistik. Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintepretasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika atau penalaran sistematis. Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan

kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan *interactive modem* milik Sugiyono.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan di Polres Kerinci, karena tugas dan fungsi dan peran Polri sangatlah berat, dan kesemuanya berhubungan dengan masyarakat banyak. Maka Polisi diharapkan dapat menjalankan tugas fungsi dan peran semaksimal mungkin, begitu juga dibagian Satreskrim Polsek air hangat timur.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responsif kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi maupun instansi dalam memberikan pelayanan berdasarkan kebutuhan yang ada pada masyarakat, yang biasa disebut dengan aparatur sipil negara. Peningkatan kinerja pegawai merupakan usaha yang dilakukan dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja pegawai pada saat ini maupun yang akan datang agar pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan-informan diatas terkait dengan dimensi meningkatkan motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja melalui inspirasi dan memberikan penghargaan atau reward bagi anggota kepolisian yang berprestasi serta meningkatkan kinerja anggota kepolisian dengan memberikan arahan dan memberikan contoh pelaksanaan tugas akan mendorong semangat kerja bagi semua anggota Polairud. Kemudian dengan pemberian inovasi-inovasi dalam bekerja bagi anggota kepolisian akan mempermudah kepolisian dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat

Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai dengan tunjangan dan gaji yang tinggi sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai termasuk kepolisian, banyak instansi menjadikan tunjangan dan gaji sebagai alat dalam memotivasi pegawai agar lebih giat dalam Bekerja.

Menciptakan iklim organisasi yang harmonis

Iklim organisasi yang harmonis dalam bekerja sangat dibutuhkan karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta berdampak yang sangat besar terhadap perilaku, motivasi dan kepuasan kerja anggota Polri sehingga dengan iklim organisasi yang harmonis anggota Polri akan meningkat serta merasa nyaman. Dalam menciptakan iklim organisasi, dibutuhkan hubungan sosial yang harmonis antara pimpinan dan anggota dan sesama anggota.

Pembahasan

Hasil penelitian terkait analisis responsif kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja polairud wilayah hukum polda jambi, menciptakan kinerja pegawai dalam hhal ini objek adalah polairud dalam wilayah hukum polda jambi yang mana dalam meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan, menciptakan iklim oganisasi yang harmonis, kepemimpinan dan pengembangan karir sangat menunjang bagi

pelaksanaan peningkatan kinerja kepolisian dan sangat memiliki kaitan yang erat dalam penelitian yang saya lakukan.

Berdasarkan hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa terkait analisis responsif kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja polairud wilayah hukum polda jambi dan sangat membantu dalam memperbaiki pelaksanaan tugas kerja anggota kepolisian di Polairud wilayah hukum provinsi jambi. Peningkatan kinerja kepolisian dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja Polri dengan memberikan reward maupun punishment bagi anggota kepolisian di Polairud.

Peningkatan kinerja dalam pelayanan administrasi bisa dilakukan dengan mendorong semangat kerja dengan pemberian reward seperti diberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri yang berprestasi, dilakukan promosi jabatan dan memberikan tunjangan maupun gaji yang tinggi. Pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan dalam rangka memperbaiki pelaksanaan kinerja anggota Polri pada saat ini maupun yang akan datang. Peningkatan kinerja kepolisian sangat dibutuhkan sebagai perbaikan pelaksanaan tugas maupun mengembangkan kinerja Polairud.

Dalam upaya meningkatkan kinerja kepolisian juga sangat dibutuhkan sarana dan prasarana yang menunjang dan memadai seperti mobil untuk patroli, komputer sebagai alat dalam pembuatan surat menyurat dan lain sebagainya sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan temuan peneliti sudah dilakukan dan sangat membantu dalam memperbaiki kinerja anggota Polri sedangkan untuk penelitian terdahulu peningkatan kinerja sebagai sebagai upaya dalam memperbaiki pelaksanaan kinerja masih jauh dari kata maksimal di mana dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat masih banyak menemui hambatan hambatan dalam pelaksanaannya, upaya memperbaiki kinerja juga dilakukan dengan menerapkan berbagai kebijakan seperti penerapan Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia nomor 16 tahun 2011 dengan sistem manajemen kinerja Polri dan berbagai strategi kinerja lainnya namun anggota Polri masih belum paham akan peraturan tersebut terbukti 57 dengan masih rendahnya kinerja yang ditampilkan anggota Polri sehingga hal ini perlu mendapat perhatian untuk selalu meningkatkan kinerja anggota kepolisian yang ada di Indonesia. Dalam meningkatkan kinerja kepolisian dalam pelayanan administrasi dibutuhkan beberapa penjelasan terhadap poin yang ada didalamnya meliputi: meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan, menciptakan iklim organisasi yang harmonis

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Responsif Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Polairud Wilayah Hukum Polda Jambi. sangat membantu peningkatan kinerja Polri dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat dimana di dapatkan hasil strategi menciptakan kinerja yang tinggi berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja, strategi peningkatan kinerja anggota polairud dilakukan dengan pemberian motivasi, upaya meningkatkan kinerja dengan pemberian motivasi dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan contoh pelaksanaan tugas dan menanamkan sikap kedisiplinan kepada anggota serta menjaga hubungan baik.
2. Meningkatkan kesejahteraan pegawai, upaya meningkatkan kinerja dengan kesejahteraan bagi Polri dengan memberikan tunjangan maupun gaji yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja Polairud, dengan meningkatkan kesejahteraan akan mendorong semangat kerja dan memotivasi anggota Polri untuk melaksanakan tugasnya.
3. Menciptakan iklim organisasi yang harmonis, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Polri adalah dengan mewujudkan iklim organisasi yang harmonis,

menciptakan iklim organisasi yang harmonis di Polairud wilayah hukum provinsi jambi dilakukan dengan saling terbuka dan menghargai sesama anggota dan bertukar pikiran jika menemui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan tugas, lingkungan kerja juga ditampilkan di Polairud dengan kekeluargaan yang erat dan anggota Polri yang saling menghormati.

SARAN

Polairud provinsi jambi diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan memberikan pelayanan dengan mudah dan ramah tanpa membedakan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik serta memberikan respon cepat terhadap pengaduan masyarakat, karena walaupun sudah bertugas dengan baik, tapi bagi sebagian masyarakat pelayanan Polri masih belum maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta
- Damanik, Renita Sariah, 2020, Membangun Sinergitas Lintas Sektor dalam Menghadapi Covid-19, Volume 1 No.2/2020
- Hairi, Prianter Jaya, 2020, Implikasi Hukum Pembatasan Sosial Berskala Besar Terkait Pencegahan Covid-19, Info Singkat, Vol. XII, No.7/I/Puslit/April/2020
- Mulyad, Lilik i, 2015 Mediasi Penal dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia, PT. Alumni, Bandung
- Poesprodjo1887. Pemahaman Belajar, Jakarta Rieneka Cipta, 1987
- Sagala, Syaiful. 2011 Konsep dan Makna Pembelajaran, CV Alfabeta, Bandung
- Senja, Ratu Aprilia, 2008, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Difa Publisher, Semarang.
- Silalahi, Ulber, 2012, Metode Penelitian Sosial, Refika Aditama, Bandung
- Soemartono, Gatot, Arbitrase dan Mediasi di Indonesia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006
- Sudijono, Anas, 1996, Pengantar Evaluasi Pendidikan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Sutadi, Aryanto, 2013, Diskresi Kepolisian, Dalam Tinjauan Hukum dan Implementasinya di Lapangan, Kompolnas, Jakarta,
- Sutadi, Aryanto, 2013, Diskresi Kepolisian, Dalam Tinjauan Hukum dan Implementasinya di Lapangan, Kompolnas, Jakarta,
- World Health Organization Indonesia, Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) – Ikhtisar Kegiatan -2, 2020
- JCT Simorangkir dkk, 2008, Kamus Hukum, Jakarta, Sinar Grafika,
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Surat Keputusan Kapolri No. Pol : Skep/737/X/2005 tanggal 13 Oktober 2005 tentang Kebijakan dan Strategi Penerapan Model Perpolisian Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Tugas Polri.
- Keputusan Kapolri No. Pol Kep/54/X/2002, Organisasi Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort(Polres).

- Fitriani Kartika Ratnaningsih, Pelaksanaan Diskresi Oleh Polisi Dalam Penyidikan Di Polwiltabes Semarang. Hukum dan Kewarganegaraan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Toni Ariadi, 2009. Diskresi Kepolisian Dalam Perspektif Penegakkan Hukum, Kasubdit Fasharkan Dit Pol Air, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Son Haji. Implementasi Kewenangan Diskresi Kepolisian Dalam Penanganan Tindak Pidana Di Polres Demak Jawa Tengah. Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 13. No. 1 Maret 2018
- ARSYAD, R. H. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSONIL DIREKTORAT POLISI PERAIRAN DAN UDARA POLDA SULAWESI SELATAN* (Doctoral dissertation).
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Polda Sulut Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Alsunah, M. D. (2019). HUBUNGAN PENDIDIKAN KEJURUAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERSONIL POLRES KERINCI. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA*, 2(2), 73-94.
- Kurniawan, A., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Polisi Sektor (POLSEK) Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 481-486.
- Yanuarita, H. A., & Hariyanto, H. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBINAAN TERKEMUKA TERHADAP KERJA KARYAWAN DI SATUAN SABHARA POLRES BATU. *Jurnal Mediasosian: Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara*, 3(1).
- Attamimi, Y., Lamba, R. A., & Kuddy, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2561-2587.