



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI MELALUI PELATIHAN KERJA PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI SELATAN

*Analysis of Discipline and Work Motivation on the Performance of Polri Members through Job Training
at the Office of Traffic Directorate South Sulawesi Regional Police*

M. Jamil Rahman^{1*}, Hasanuddin Remmang², Lukman Setiawan²

¹Kantor Ditlantas Polda Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: jamilrahman@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pelatihan kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data Primer melalui survei sebanyak 63 anggota Polri sebagai sampel dari seluruh jumlah anggota Polri sebanyak 63 personel, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengaruh disiplin, dan Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota Polri, (2) pengaruh disiplin dan motivasi kerja tidak langsung terhadap kinerja anggota Polri melalui pelatihan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Anggota Polri

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct influence of work discipline and work motivation on performance, (2) analyzing the direct influence of work discipline and work motivation on job training, (3) analyzing the indirect influence of work discipline and work motivation on performance. This research uses primary data through a survey of 63 Polri members as a sample from the total number of 63 Polri members. The survey was conducted for 2 (two) months, namely March to May 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The research results show that: (1) The influence of discipline and work motivation has a direct effect on the performance of Polri members, (2) the influence of discipline and work motivation has an indirect effect on the performance of Polri members through job training.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Training, Work Competency, Performance of Police Members



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian secara optimal suatu organisasi diperlukan disiplin kerja dan pelatihan pegawai yang maksimal sehingga proses pencapaian dan visi dan misi organisasi dapat tercapai. Pencapaian yang maksimal tersebut diperlukan model dan strategi yang kompetitif. Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memberdayakan potensi manusia adalah penguasaan ilmu pengetahuan dan pelatihan yang berkelanjutan dan memiliki keterampilan teknis untuk mampu menjadi pelaku organisasi.

Keberhasilan organisasi terletak pada pengetahuan, kemampuan dan keahlian sumber daya manusia suatu organisasi dalam mengambil kondisi lingkungan yang ada. Keberhasilan ini juga dapat didukung oleh strategi organisasi di bidang sumber daya manusia.

Dilihat dari perspektif instansi kepolisian, fenomena tersebut memerlukan kualitas Anggota Kepolisian Republik Indonesia dalam rangka menjamin penyelenggaraan instansi kepolisian dalam mewujudkan presisi kepolisian secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan

masyarakat demi mencapai suatu citra kepolisian yang bersih dan berwibawa. Mengingat bahwa tugas-tugas kepolisian dalam masyarakat begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing anggota polri baik di pusat maupun di daerah.

Pelaksanaan tugas anggota polri dalam peningkatan disiplin dan kinerja anggota yang menjadi tugas kepolisian dalam melaksanakan keamanan dan ketertiban Masyarakat melalui Presisi yang merupakan tugas anggota polri dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Pelaksanaan presisi kepolisian tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa didukung oleh pengawasan yang efektif, dan bahkan cenderung memberikan peluang timbulnya permasalahan kinerja anggota polri dan berbagai jenis penyimpangan penggunaan sumber daya yang dapat merugikan instansi kepolisian, ketidakefisienan dan pada gilirannya menghambat proses pencapaian tujuan Kepolisian Republik Indonesia. Banyaknya penyimpangan dan tingginya tingkat permasalahan dalam pelaksanaan tugas anggota polri untuk pemanfaatan sumber daya lainnya, mengindikasikan masih lemahnya kompetensi anggota polri.

Olehnya itu diperlukan pelatihan kerja anggota polri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mewujudkan hal tersebut juga memerlukan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, maka proses pelaksanaan presisi akan berlangsung secara tertib dan berdisiplin tanpa adanya permasalahan yang berarti, penyimpangan maupun ketidak efisienan, baik dalam penyelenggaraan kegiatan presisi maupun kegiatan rutin kepolisian.

Dengan demikian adanya presisi yang berlangsung tertib dan intensif dalam rangkaian penyelenggaraan kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban, maka selain kelancaran hal tersebut dapat diwujudkan, juga akan dapat dicapai sasaran dan tujuan kepolisian yang diharapkan.

Oleh karena itu, maka kinerja anggota haruslah kuat dalam arti dapat berlangsung secara tertib dan intensif seiring dengan intensitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di segala bidang. Dalam hal ini mengandung arti bahwa lemahnya kinerja anggota polri akan membuka peluang terjadinya berbagai penyimpangan dan kebocoran, serta ketidakefisienan penggunaan dana dan sumber daya yang pada gilirannya selain mengakibatkan kerugian negara sekaligus menghambat kelancaran pelaksanaan dan pencapaian tujuan pembangunan.

Guna mengatasi kelemahan kinerja anggota, fungsi presisi tentunya perlu dipahami permasalahannya secara mendasar, satu hal yang penting adalah faktor manusia, bahwa pengawasan dilakukan oleh manusia yang tidak berbeda dengan manusia lainnya atau pada unit kerja kepolisian yang lain, dan pembenahan anggota polri tentunya harus diiringi juga dengan pembenahan anggota lainnya secara menyeluruh, disamping itu tentunya memperbaiki pada sisi kelembagaan seperti sistem kerja dan pelayanan oleh kepolisian.

Para ahli dan praktisi telah memahami bahwa masalah kinerja anggota polri bukanlah hal mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan satu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah

mengapa prestasi anggota polri setiap waktu dapat berubah malah mengalami penurunan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena disamping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja anggota sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja anggota sehingga mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Pada Kantor Direktorat Lalulitas Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan temuan fenomena-fenomena yang terjadi yakni masih kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja informasi yang uptodate yang masih memerlukan pelatihan yang cukup dalam rangka meningkatkan kinerja anggota polri.

Setiap tahun Kantor Direktorat Lalulitas Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan memprogramkan kegiatan Peningkatan Pelatihan yang sifatnya peningkatan pelatihan kinerja anggota polri itu sendiri. Bila target telah ditetapkan oleh organisasi tentunya harus ada tindakan nyata untuk merealisasikan target tersebut. Menurut Mahmudi (2017) peningkatan Kinerja terkadang hanya dikaitkan dengan faktor personal antara lain, keterampilan, kemampuan, motivasi, kedisiplinan, komitmen, namun dalam kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, dan tim.

Pada Kantor Kantor Direktorat Lalulitas Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti tunjangan atau pendapatan yang lainnya. Akan tetapi, anggota polri sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan, maka memotivasi dengan cara tersebut dipandang bukan satu-satunya cara yang efektif dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Hal tersebut didasari pada suatu dugaan yang menyatakan bahwa anggota tidak selalu bekerja dengan latar belakang mendapatkan tunjangan tambahan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi anggota, dalam meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata tetapi haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya. Dari Pengamatan kami dilapangan diketahui ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota polri pada Kantor Direktorat Lalulitas Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan, antara lain faktor pelatihan kerja, faktor disiplin kerja, faktor motivasi kerja, faktor Disiplin Kerja dan berbagai faktor lainnya. Dalam penelitian akan difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pelatihan kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mencakup proses penelitian, pengumpulan data, analisis, hingga penulisan menggunakan pengukuran dan data numerik. Penelitian dilakukan di Kantor Ditlantas Polda Sulsel dengan durasi dari Maret hingga April 2024. Populasi penelitian terdiri dari 75 pegawai, dan sampel yang diambil sebanyak 63 anggota menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang diberikan kepada responden di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Jenis data yang digunakan meliputi data kualitatif yang disajikan dalam bentuk deskripsi non-numerik dan data kuantitatif yang dikelola dalam angka melalui kuesioner. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan penyebaran angket, serta data sekunder yang berkaitan dengan lembaga dan variabel terkait seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Untuk analisis data, digunakan metode analisis deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, serta analisis kuantitatif menggunakan model Smart PLS untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja anggota.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Uji Instrumen Indikator

Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Beberapa bagian kuesioner adalah persepsi dengan skala likert. Untuk itu perlu dilakukan pengujian apakah data hasil kuesioner telah valid (absah) dan reliabel (dapat dipercaya). Pengujian Validitas instrumen menggunakan dengan alat analisis Korelasi Pearson. Jika nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliable. Berikut disajikan pengujian validitas dan reliabilitas selengkapannya:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.821	Valid
	X1.2	0.823	Valid
	X1.3	0.872	Valid
	X1.4	0.846	Valid
	X1.5	0.822	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.812	Valid
	X2.2	0.820	Valid

Variabel	Item	r-hitung	Keputusan
	X2.3	0.897	Valid
	X2.4	0.879	Valid
	X3.2	0.897	Valid
	X3.3	0.879	Valid
Pelatihan Kerja (Y1)	Y1.1	0.814	Valid
	Y1.2	0.896	Valid
	Y1.3	0.836	Valid
Kinerja (Y2)	Y2.1	0.871	Valid
	Y2.2	0.801	Valid
	Y2.3	0.876	Valid

Hasil Uji Realibilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cornbarh's Alpha. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,6	0,702	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,6	0,753	Reliabel
Pelatihan Kerja (Y1)	0,6	0,723	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,6	0,774	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Dengan demikian maka kuesioner layak untuk disebarkan kepada 63 responden dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa semua indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi absolut r yang lebih besar dari 0.30 sehingga instrument penelitian dinyatakan valid. Sedangkan nilai alpha cronbach untuk semua variabel ialah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian juga reliable (handal).

2) Inner Model Hasil Analisis SmartPLS

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian inner model (structural model) pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (T-Statistic) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis secara lengkap, terdapat dalam hasil analisis SmartPLS, dapat dilihat pada Lampiran 3. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model dalam SmartPLS

Hubungan	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) → Pelatihan Kerja (Y1)	0.311	<0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X1) → Pelatihan Kerja (Y1)	0.505	<0.001	Signifikan
Pelatihan Kerja (Y1) → Kinerja (Y2)	0.513	<0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.208	0.050	Signifikan
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja (Y2)	0.351	<0.001	Signifikan

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Pelatihan Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Pelatihan Kerja.

Pada pengujian pengaruh langsung antara Pelatihan Kerja terhadap Pelatihan Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Pelatihan Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pelatihan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Pelatihan Kerja.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Inner Model dalam SmartPLS

Mediasi	Pengujian Pengaruh	Coefficient	p-value	Keterangan
Y1	X1 terhadap Y2	0.208	0.050	Significant
Y1	X2 terhadap Y2	0.351	<0.001	Significant

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Pelatihan Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Pelatihan Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Pelatihan Kerja maka semakin besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, Pelatihan Kerja merupakan variabel mediasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja secara langsung melalui Pelatihan Kerja Pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristik responden tingkat pendidikan anggota didominasi

pendidikan sarjana dengan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso, 2010 bahwa Motivasi Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Secara sintesis, Motivasi Kerja sepertinya tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran antededen dalam kinerja, menghasilkan efek signifikan pada kinerja. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada instansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh kapasitas kerja seperti manusia lainnya.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Disiplin Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Disiplin Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Motivasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. motivasi Kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Disiplin Kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang Pelatihan disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) 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 mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan

panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap atau perilaku anggota sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

3) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Pelatihan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Pelatihan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pelatihan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Pelatihan Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulsel di Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Pelatihan Kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Pelatihan Kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan Polri memang sering dikaitkan dengan Pelatihan Kerja Personelnya. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan Pelatihan

Kerjanya. Fakta lain dikemukakan oleh B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan anggota itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) Motivasi Kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan Fakta empirik juga atas temuan Sardiman (2007) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa Pelatihan Kerja merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelatihan Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kapasitas Kerja terhadap Pelatihan Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kapasitas Kerja terhadap Pelatihan Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kapasitas Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Pelatihan Kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Pelatihan Kerja bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap

dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

5) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Pelatihan Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.505, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Pelatihan Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin anggota yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya. Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu: Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan, Kesenambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan sebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain- lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang anggota dalam memanfaatkan teknologi

6) Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Pelatihan Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Pelatihan Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pelatihan Kerja terhadap Pelatihan Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Pelatihan Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Pelatihan Kerja adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan

hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya. Teknologi Informasi Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (2013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut

7) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Pelatihan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Pelatihan Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Pelatihan Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan Disiplin Kerja juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Pelatihan Kerja dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Pelatihan Kerja dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas.

Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain.

8) Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja melalui Pelatihan Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Pelatihan Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui Pelatihan Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Pelatihan Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Pelatihan Kerja maka semakin besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja merupakan variabel mediasi antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjangkau, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota

merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada anggota berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh anggota baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselerasan antara upaya pencapaian tujuan anggota dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada anggota, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota dalam lembaga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja anggota di Kantor Ditlantas Polda Sulsel. Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, Pelatihan Kerja terbukti sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja anggota Kepolisian, serta memberikan arahan bagi pimpinan institusi untuk fokus pada peningkatan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja melalui pelatihan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama.
Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), *Manajemen Kinerja*, PT. Refika Aditama, Bandung.
Bernardin, et.all (2004), *Performance Evaluation*, NewJersey, McGraw-Hill.

DeCotiss, et.all (2008), *Interpretation Performance*, McGraw-Hill.
Heidjrachman, dan Suad Husnan (1993), *Manajemen Personalialia*, BPEE, Yogyakarta
Ilgen, et all, (2007), *Organization: Behavior, Structure, and Processes*, International Edition, Irwin, McGraw-Hill.
Jacson M, (2002), *Organization: Performance Management*, Irwin, McGraw-Hill.
Landy, et.all, (2003), *Performance Evaluation*, NewJersey, McGraw-Hill.
Mahmudi, (2002), *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Penerbit Andy. Jogyakarta.
Nawawi, H., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cipta Karya, Jakarta.
Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Konsultan Manajemen dan Bisnis, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
Rivai, Veithzal, (2005) *Performance Appraisal*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Robbins, S.P., (1996), *Perilaku Organisasi; Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Prenhallindo, Jakarta.
Timpe, (2003), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu.
Setiawan,, 2022. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Penerbit Intelektual Karya Nusantara.
Sudarso Abusama, (2003), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) Kabupaten Banggai*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan).
Simamora, Henry, (19Q7), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
Sulistiawati Sunaryo, (2003), *Motivasi Kerja Pegawai Adalah Sistem Insentif Bagi Pegawai Negeri Sipil, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kendari, Sulawesi Tenggara*. (Tidak Didistribusikan).
Sugiyono, (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfa Beta, Bandung.
Universitas Muslim Indonesia, (2004), *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Tesis*, Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan)
Wahjosumidjo, (1992), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
Winardi, (2001), *Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen*, PT. Raja Grafirdo Persada, Jakarta.
Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, *Tentang Pemerintah Daerah*
Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, *Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.
Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2005, *Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja kantor Dinas Bina Marga Bidang Kelistrikan Makassar*.
Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000, *Tentang Pedoman Susunan Organisasi Perangkat Daerah*.