

Religiositas dengan Disiplin Kerja Anggota Polres Kepulauan Meranti

Budi Pramana¹, Dimas Ashari Septa Aden^{2*}, Nurul Aiyuda³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Politik,
Universitas Abdurab

Email: budi.pramana@student.univrab.ac.id¹,

dimas.ashari@univrab.ac.id^{2*}, nurul.aiyuda@univrab.ac.id³

Abstrak

Polisi merupakan pranata umum sipil yang memiliki tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan dan pengayoman pada masyarakat seluruh wilayah suatu negara yang berdaulat. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja anggota Polri adalah faktor Religiusitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara religiusitas dengan disiplin kerja. Subyek penelitian ini adalah anggota Polres Kepulauan Meranti. Sampel (N = 185) dengan 180 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dan 5 merupakan perempuan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Purposive sampling, dengan mengisi pernyataan dalam bentuk skala yang disebarluaskan melalui google form. Hasil Berdasarkan analisis menggunakan product moment diperoleh $r = 0,509$; $p = 0,000$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara religiusitas dengan disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti diterima. Selain itu diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,259 yang berarti religiusitas mempunyai sumbangan efektif sebesar 25,9% terhadap disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara religiusitas dengan disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti.

Kata Kunci : *Religiusitas, Disiplin Kerja, Polri.*

Abstract

The police is a civil public institution that has the task of maintaining public security and order, law enforcement, protection and protection for the community throughout the territory of a sovereign state. One of the factors that influence the work discipline of Polri members is the religiosity factor. The purpose of this study was to determine the relationship between religiosity and work discipline. The subjects of this research are members of the Meranti Islands Police. Sample (N = 185) with 180 subjects study manifold the gender male and 5 are woman. Sampling in this research is purposive sampling, by filling in a statement in the form of a scale that is distributed through google form. results Based on the analysis using the product moment obtained $r = 0.509$; $p = 0.000$. Thus, the hypothesis which states that there is a very significant relationship between religiosity and the work discipline of members of the Meranti Islands Police is accepted. In addition, the coefficient of determination is 0.259, which means that religiosity has an effective contribution of 25.9% to the work discipline of members of the Meranti Islands Police. The results showed that there was a relationship between religiosity and the work discipline of members of the Meranti Islands Police.

Keywords: *Religiosity, Work Discipline, Police*

PENDAHULUAN

Polisi merupakan pranata umum sipil yang memiliki tugas menjaga ketertiban, keamanan dan penegakkan hukum di seluruh wilayah suatu negara yang berdaulat. Demikian pula halnya dengan negara Indonesia yang memiliki lembaga kepolisian yang bernama Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), dimana disebutkan dalam pasal 13 dan pasal 5 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, bahwa “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. (Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Jaya (2016) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi seperti Kepolisian Republik Indonesia, disiplin kerja, termasuk hal yang paling penting demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk komunikasi agar dapat tercapainya sebuah tujuan bersama yang dipakai oleh atasan dengan bawahan maupun oleh sesama pegawai dalam suatu organisasi atau dalam lingkup sebuah kantor. Ada kalanya anggota Polri melakukan pelanggaran, untuk itu diperlukan disiplin kerja agar dapat memperbaiki perilaku-perilaku ketidakdisiplinan pada anggota Polri tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukidjan (2019) walaupun dalam pelaksanaan tugas Polri sudah ada regulasi dan norma yang mengatur tentang disiplin kerja anggota, namun pada kenyataannya masih terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri. Dalam pelaksanaan tugas maupun di luar tugas tidak jarang ditemui anggota Polri yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya bahkan banyak yang termasuk pelaku tindak pidana.

Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Akbar & Slamet, 2017). Menurut Hasibuan (2017), individu yang memiliki disiplin kerja biasanya memiliki kesadaran atau kesediaan untuk mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran dan kesediaan mentaati aturan ini berbanding terbalik dengan kondisi nyata di organisasi kepolisian. Munculnya berbagai macam kasus penyimpangan dan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh anggota Polri tidak lain karena terjadinya pengendoran dalam disiplin penegakan hukum oleh anggota polisi yang berakibat pada menurunnya integritas dalam melaksanakan tugas. Oknum polisi kurang memiliki disiplin kerja yang cukup, sehingga kewenangan yang dimilikinya menggoda polisi untuk dipergunakan ke arah lain yang bukan untuk tegaknya hukum dan keadilan masyarakat. Hal tersebut dipacu oleh lemahnya nilai-nilai keagamaan (religiositas) yang dimiliki oleh anggota polisi dan tumbuhnya pandangan hidup yang materialistis dan individualis, sehingga memunculkan sikap kesewenang-wenangan khususnya yang menguntungkan diri sendiri (Tabah, 2014). Penelitian Nurjanah (2014) juga menyebutkan religiositas memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa orang yang memiliki tingkat religiositas tinggi maka akan cenderung memiliki komitmen disiplin kerja yang baik meliputi hadir tepat waktu, bekerja sesuai dengan hal yang telah disepakati dan lain sebagainya.

Menurut Jalaludin (2016) religiositas menyangkut kehidupan batin manusia. Seseorang yang memiliki religiositas yang baik akan mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk mengetahui dan mengatur emosi dan memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga dapat diterima disuatu tempat dengan mudah dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukan termasuk disiplin dalam bekerja. Octaviani, Amrizal dan Rohmatun (2011) mengatakan bahwa faktor religiositas mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk disiplin kerja. Seseorang yang memiliki religiositas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin kerjanya. Individu yang sering melakukan pelanggaran disiplin ditinjau dari konteks terjadinya perilaku individu ternyata disebabkan oleh faktor dari dalam dan diluar diri individu tersebut. Kondisi ini juga didukung oleh religiositas. Dengan demikian hubungan religiositas sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan serta membentuk disiplin kerja individu secara umum, sedang pada ranah Kepolisian perlu di konfirmasi kembali dalam penelitian ini yang bertujuan untuk melihat hubungan antara religiositas dengan disiplin kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang yang ditentukan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Tujuan utama dari *purposive sampling* untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi. Berdasarkan pernyataan tersebut penelitian ini dilakukan pada 185 anggota Polres Kepulauan Meranti. Pengumpulan data menggunakan skala pengukuran dengan model skala likert. Pernyataan *favorabel* diberi skor dengan ketentuan Sangat Sesuai (SS) = 4, Sesuai (S) = 3, Tidak Sesuai (TS) = 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Sedangkan pernyataan *unfavorabel* diberi skor dengan ketentuan Sangat Sesuai (SS) = 1, Sesuai (S) = 2, Tidak Sesuai (TS) = 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 4. Skala penelitian yang digunakan yaitu skala religiusitas dengan 25 aitem dan *Alpha Chronbach* 0,864 kemudian kedisiplinan kerja dengan 30 aitem dan reliabilitas *Alpha Chronbach* 0,869 .

Skala Disiplin Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan indikator dari disiplin kerja berdasarkan teori Hasibuan (2017) dengan model skala likert.

Untuk penilaian, nilai yang diberikan berkisar dari nilai 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut :

Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Skor</i>
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Berikut ini *Blue Print* skala disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

<i>Blue Print</i>		Skala	Disiplin
Fav	Unfav	Jumlah	

Kerja

Nomor Item

Indikator

Skala Religiositas

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala religiositas tersebut disusun berdasarkan teori Glock dan Stark (1970) dengan model skala likert.

Penentuan Nilai Skala

<i>Favorable</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorable</i>	<i>Skor</i>
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Blue Print Skala Religiositas

Aspek	<i>Aitem Per:anyaan</i>		
	Fav	Unfav	Jumlah
<i>Religious Belief</i>	1, 6, 11	15, 21	5
<i>Religious Practice</i>	2, 7, 12	22, 28	5
<i>Religious Feeling</i>	3, 8, 13, 17, 20, 25	30	7
<i>Religious Knowledge</i>	4, 9	18, 23, 27	5
<i>Religious Effect</i>	5, 10, 14, 26, 29	16, 19, 24	8
Jumlah	19	11	30

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun rincian mengenai gambaran umum subjek penelitian :

Pangkat	Jumlah
AKP	7
IPDA	22
AIPTU	6
AIPDA	7
BRIPKA	32
BRIGADIR	18
BRIPTU	55
BRIPDA	38
Jumlah	185

Deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin :

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	180
Perempuan	5
Jumlah	185

Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Hipotetik :

Interval	Kategori
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

μ : Mean

σ : Standar Deviasi X : Skor

Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel disiplin kerja (Y)

	Nilai Min	Nilai Max	Range	Mean	Standar Deviasi
Hipotetik	25	100		75	62,5
Empirik	77	99		22	88

Berdasarkan hasil perhitungan pada skala disiplin kerja, pengelompokan subjek dilakukan dengan tiga kategorisasi yaitu rendah, sedang dan tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut: Kategorisasi Variabel disiplin kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X \leq 82,8$	34	18,4 %
Sedang	$82,8 < X \leq 93,2$	118	63,8 %
Tinggi	$93,2 < X$	33	17,8 %

Menunjukkan bahwa terdapat pada variabel disiplin kerja kategori rendah sebanyak 34 anggota (18,4%), pada kategori sedang sebanyak 118 anggota (63,8%), untuk kategori tinggi sebanyak 33 anggota (17,8%). Berdasarkan gambaran tersebut maka dapat diketahui bahwa rata-rata skor disiplin kerja subjek terletak pada kategori sedang.

Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel religiositas (X)

	<i>Nilai Min</i>	<i>Nilai Max</i>	<i>Range</i>	<i>Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>
Hipotetik	25	100	75	62,5	25
Empirik	72	92	20	80,3	3,9

Kategorisasi Variabel religiositas

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X \leq 76$	36	19,5 %
Sedang	$76 < X \leq 83,9$	117	63,2 %
Tinggi	$83,9 < X$	32	17,3 %

Menunjukkan bahwa religiositas dilihat dari kategorisasi rendah sebanyak 36 anggota (19,5%), pada kategori sedang sebanyak 117 anggota (63,2%), untuk kategori tinggi sebanyak 32 anggota (17,3%). Berdasarkan gambaran tersebut maka dapat diketahui bahwa rata-rata skor religiositas subjek terletak pada kategori sedang.

1. Uji Asumi

Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil normalitas menunjukkan bahwa data variabel disiplin kerja memiliki nilai *ratio skewness* sebesar -0,709 dan nilai *ratio kurtosis* sebesar -1,819. Sedangkan pada variabel religiositas memiliki nilai *ratio skewness* sebesar 0,050 dan nilai *ratio kurtosis* sebesar -1,811. Berdasarkan hasil diatas maka variabel disiplin kerja dan religiositas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji linearitas. Berdasarkan hasil uji linieritas yang telah dilakukan didapat $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel religiositas dengan variabel disiplin kerja terdapat hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesa peneliti menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment pearson*. Adapun rincian dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Uji Korelasi

	<u>Sig</u>	Korelasi	Keterangan
Religiositas dengan disiplin kerja	0,000	0,509	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan hasil analisa koefisien korelasi antara religiositas dengan disiplin kerja didapat hasil sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dimana semakin tinggi religiositas, maka semakin tinggi disiplin kerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah religiositas, maka semakin rendah disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat mengetahui hubungan antara religiositas dengan disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti. Menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat hubungan yang signifikan antara religiositas dengan disiplin kerja. Arah hubungan positif, dimana semakin tinggi religiositas, maka semakin tinggi disiplin kerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah religiositas, maka semakin rendah disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Nurjanah (2014) yang menyebutkan religiositas memiliki

pengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa orang yang memiliki tingkat religiositas tinggi maka akan cenderung memiliki komitmen disiplin kerja yang baik meliputi hadir tepat waktu, bekerja sesuai dengan hal yang telah disepakati dan lain sebagainya.

Octaviani, Amrizal dan Rohmatun (2011) mengatakan bahwa faktor religiositas mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk disiplin kerja. Seseorang yang memiliki religiositas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin kerjanya. Individu yang sering melakukan pelanggaran disiplin ditinjau dari konteks terjadinya perilaku individu ternyata disebabkan oleh faktor dari dalam dan diluar diri individu tersebut. Kondisi ini juga didukung oleh religiositas. Dengan demikian hubungan religiositas sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan serta membentuk disiplin kerja individu. Disiplin merupakan salah satu bagian dari tuntunan agama Islam dan di utamakan dalam Islam (Abdullah, 2017), Bahkan nilai-nilai disiplin juga tergambar dalam Al- Quran (Fitri & Tantowie, 2017). Sebagai tambahan Nashori dan Mucharam (2002) menyatakan bahwa keimanan dan keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu mewujudkan perilaku dan sikap yang mencerminkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agamanya, salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja.

Soleha, (2016) mengungkapkan disiplin kerja perspektif Islam dapat meningkatkan produktifitas kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Abdullah, 2017), bahwa jika pekerjaan tertata sesuai aturan beriringan dengan tanggung jawab dan Amanah yang baik maka potensi kinerja yang dicapai akan maksimal. Lebih lanjut disampaikan bahwa Individu yang mengaplikasikan disiplin kerja dengan pendekatan Islam akan memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti ketepatan waktu ketika masuk kerja, efektivitas waktu kerja, rendahnya absensi kerja, mematuhi aturan organisasi, serta memiliki target kerja yang jelas (Soleha, 2016).

Disiplin kerja berada pada kategori sedang dengan jumlah 118 subjek (63,8%). Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek cukup memiliki disiplin kerja yang baik dalam lingkungan kerja. Anggota Polri cukup mampu menghindari masalah- masalah yang menyebabkan tindak ketidaksiplinan yakni pelanggaran disiplin dan pelanggaran kode etik profesi Polri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukidjan (2019) walaupun dalam pelaksanaan tugas Polri sudah ada regulasi dan norma yang mengatur tentang disiplin kerja anggota, namun pada kenyataannya masih terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri. Dalam pelaksanaan tugas maupun di luar tugas tidak jarang ditemui anggota Polri yang menyalahgunakan kekuasaan maupun kewenangannya bahkan banyak yang termasuk pelaku tindak pidana.

Religiositas berada pada kategori sedang dengan jumlah 117 subjek (63,2%). Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa anggota Polri mampu dengan baik dalam menjalankan perintah Allah dan menjaga hubungan dengan sesamanya.

Anggota Polri yang mampu menjaga shalat juga memiliki disiplin kerja yang baik sebab dirinya sadar bahwa Allah SWT senantiasa memperhatikannya sehingga anggota Polri akan senantiasa menjalankan sholat secara teratur. Hal ini sejalan dengan penelitian Anggraeni (2020) menyatakan bahwa Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam berbagai kegiatan seseorang sebagai salah satu hal guna mencapai tujuan termasuk disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja ditunjukkan dengan kebiasaan seseorang dalam mengelola waktunya. Selain itu disiplin kerja yang diterapkan di kepolisian yaitu untuk membantu polisi untuk senantiasa mengelola waktunya dengan baik. Dalam hal ini, seorang polisi yang disiplin dalam segala hal harus sebanding dengan disiplin dalam shalatnya.

SIMPULAN

Ada hubungan antara religiositas dengan disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti menurut penelitian dan pembahasan. Sesuai dengan analisa data dengan memakai metode hubungan *product moment pearson* menyatakan angka signifikan dengan $p < 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan terdapat korelasi religiositas dengan disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti. Artinya semakin tinggi religiositas, maka

semakin tinggi disiplin kerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah religiositas, maka semakin rendah disiplin kerja anggota Polres Kepulauan Meranti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2017). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(1), 88–100.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, Taufik & Slamet. 2017. Analisis disiplin kerja karyawan kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal lentera Bisnis*, 6 (1) :113
- Anggraeni, D Pratiwi. 2020. Pengaruh bimbingan rohani islam terhadap kedisiplinan shalat fardhu anggota kepolisian di polres Kab. Tasikmalaya. Bandung : Uin Sunan Gunung Djati
- Fitri, S. R. A., & Tantowie, T. A. (2017). Nilai-nilai Pendidikan Kedisiplinan dalam Al-Quran Surat Al'ASHR Ayat 1-3 Menurut Tafsir AL-Maraghi. *Tarbiyah Al-Aulad*, Vol 2(No 1), 1–22. <https://doi.org/10.4135/9781483346427.n97>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jalaluddin. (2016). *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jaya, Eddy Putra. 2016. Manajemen disiplin kerja anggota polri dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. *Manajer pendidikan* : Vol.10 No. 1
- Nashori, Fuad. Rachmy Diana Mucharam. 2002. Mengembangkan kreatifitass dalam perspektif psikologi islam Jilid II. Jogjakarta : Menara Kudus.
- Octaviani, Erni Dwi. Amrizal Rustam & Rohmatun. 2011. Religiusitas Dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. *Proyeksi*, Vol 6 (2) ISSN 1907-8455.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2018. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Polri.
- Soleha, T. (2016). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Islamic Economics, Bussiness and Finance*, 7(6), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sukidjan, Sulatry. 2019. Pengaruh peneerapan disiplin kerja dan profesional terhadap kinerja anggota polri pada polres maluku tengah. *Cita ekonomika : Jurnal ekonomi*. Vol. XIII, No.1 ISSN 1978-3612.
- Tabah, A. 2014. *Membangun Polri Yang Kuat (Belajar Dari Macan – Macan Asia)*. Jakarta: PT. Sumbersewu Lestari.