

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN PEATIHAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA BHABINKAMTIBMAS  
SE-KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**Mas Agung Pribadi**

Email : masagungpribadi88@gmail.com

Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen UM Metro

**Abstrack**

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, training education and work motivation on the performance of Bhabinkamtibmas in East Lampung Regency. This study uses a quantitative approach with a causality test, by testing the independent variables on the dependent variable based on the supporting theories of each variable. Data collection research using questionnaire instruments to 25 respondents. Data obtained were then analyzed using multiple linear regression tests.

Based on the results of the study, it can be seen that partially the influence of work discipline, training education and work motivation on the performance of Bhabinkamtibmas East Lampung Regency based on the results of SPSS output calculation, the significance value of the t test for three variables X1 (0,000), X2 (0,000 ) and X3 (0.001) 5 0.05. So Ho is rejected so that there is an influence of work motivation, training education and work motivation on performance. For F count = 61,089 and F table (k; n-k) = (3; 25-3) = (3; 23) = 3.03. Then  $61,089 > 3,03$  so that the variables of work discipline, training education and work motivation have a simultaneous effect on the performance variables. For the coefficient of determination R<sup>2</sup> is 0.897 or 89.7%. This shows that the variables of work discipline, training education and work motivation have a joint effect of 89.7% on the performance of Bhabinkamtibmas East Lampung Regency, while the remaining percentage is  $100\% - 89.7\% = 10.3\%$  influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords :** Work Discipline, Training Education, Work Motivation and the Performance of Bhabinkamtibmas

---

**A. LATAR BELAKANG**

Tindakan kriminal merupakan salah satu fenomena sosial yang terjadi di dalam masyarakat, sebagai akibat adanya kesenjangan sosial di dalam kehidupan masyarakat. Meskipun sebagian besar masyarakat berusaha mengubah kehidupan sosial yang lebih baik,

namun terdapat oknum yang lebih memilih dengan jalan pintas dengan melakukan tindakan kriminal. Akibat tindakan tersebut menyebabkan adanya gangguan keamanan dan ketertiban yang menyulut keresahan masyarakat.

Pemicu utama tindakan kriminalitas adalah masalah pengangguran, di Kabupaten Lampung Timur sesuai data BPS, pada 5 Agustus 2018, Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lampung Timur mengeluarkan data angkatan kerja 2017-2018. Angkatan kerja pada Februari 2018 sebanyak 4.395.900 orang, naik sebanyak 323.400 orang dibandingkan bulan Agustus 2017 dan naik 124.700 orang dibandingkan bulan Februari 2017. TPT Februari 2018 sebesar 4,33 persen, turun sebesar 0,10 poin dibanding Februari 2017 (4,43 persen). Secara absolut jumlah pencari kerja (pengangguran terbuka) mengalami kenaikan sebanyak 1.400 orang atau bertambah 0,73

persen selama setahun terakhir. Penduduk yang bekerja pada Februari 2018 sebanyak 4.205.500 orang. Jumlahnya bertambah sebanyak 309.200 orang dari Agustus 2017 dan sebanyak 123.300 orang dibanding keadaan tahun yang lalu.

Bertambahnya jumlah pengangguran rentan terjadinya tindakan kriminalitas, maka tugas Bhabinkamtibmas di wilayah kerjanya dengan melakukan pembinaan keamanan dan ketertiban dari tingkat Desa/Kelurahan sampai tingkat Rukun Tetangga, sehingga dapat menjangkau segala permasalahan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat.

Tabel 1. Deskripsi Jumlah Personil Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur.

No	Kecamatan	Desa	Jumlah Personil (Orang) Bhabinkamtibmas
1	Sukadana	20	15
2	Labuhan Maringgai	11	11
3	Jabung	15	11
4	Batanghari	17	12
5	Sekampung	17	12
6	Pekalongan	12	8
7	Way Jepara	16	11
8	Purbolinggo	12	8
9	Raman Utara	11	8
10	Metro Kibang	7	5
11	Marga Tiga	13	10
12	Sekampung Udik	15	11
13	Batanghari Nuban	13	10
14	Bumi Agung	7	5
15	Bandar Sribawono	7	5
16	Mataram Baru	7	5
17	Melinting	6	4
18	Gunung Pelindung	5	4
19	Pasir Sakti	8	7
20	Waway Karya	11	9
21	Labuhan Ratu	11	9
22	Braja Selebah	7	6
23	Way Bungur	8	6
24	Marga Sekampung	8	6
	Jumlah	264	198

Sumber : Satuan Binmas Polres Lampung Timur, 2018.

Maka, dapat disimpulkan permasalahan yang terjadi bahwa personil Bhabinkamtibmas yang berada di desa, tidak sesuai dengan Daftar Susunan Personil (DSP) Peraturan KAPOLRI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Bhabinkamtibmas. Sehingga dengan satu personil membina lebih dari satu desa, membuat kinerja Bhabinkamtibmas dalam pelayanan kepada masyarakat untuk menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat desa binaan tidak maksimal.

Untuk itu Bhabinkamtibmas harus memiliki disiplin kerja, mengasah kemampuan dan menambah pengetahuan melalui pendidikan pelatihan serta memiliki motivasi kerja dalam menjalankan semua tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan profesional. Untuk itu, diperlukan penelitian yang mendalam terkait “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur.”

## B. KAJIAN TEORITIK

### 1. Disiplin Kerja

Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya; menurut I Nyoman Joko Alit dan Desak Ketut Sintaasih (2013:129), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaannya para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2007:193), Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja membuat

kebiasaan atau budaya seseorang yang akan mematuhi norma-norma tertentu, serta dapat mengerjakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari siapapun.

### 2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu, merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial, Malayu Hasibuan (2003). Sedangkan menurut S. Mutiara Panggabean (2004), pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan atau anggota dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan, Hamzah Uno (2012:71). Sedangkan menurut Herman Sofyan dan Iwa Garniwa (2007:99), motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan

kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu harapan yang mendorong diri seseorang untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya suatu tujuan.

#### 4. Kinerja Bhabinkamtibmas

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh prestasi didalam pekerjaan. Menurut C. Ajila (1997), *Job performance of a worker is determined by many factors such as work environment, knowledge, abilities, training skills, experience, technology or equipment available and willingness to improve on the job.* Kinerja pekerjaan seorang pekerja ditentukan oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pengalaman, teknologi atau peralatan yang tersedia dan kemauan untuk memperbaiki pekerjaan. Jadi, kinerja merupakan perpaduan antara manusia dan alat yang digunakan dalam pekerjaan yang dilakukan. Menurut Malayu Hasibuan (2007), kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang, dari aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan atau prestasi tertentu.

### C. Metode Penelitian

#### 1. Rancangan Penelitian

Rancangan pada penelitian ini adalah deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data

atau variabel yang akan diujikan. Rencana penelitian ini juga digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel. Sehingga, dalam penelitian ini rencana penelitian juga digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel kedua pelatihan ( $X_2$ ), variabel ketiga motivasi ( $X_3$ ) dan variabel terikat kinerja Bhabinkamtibmas ( ). Penelitian ini juga menggunakan rencana kausal yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan apakah hubungan cukup signifikan perlu dilakukan uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan *software* SPSS 21.

#### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 198 orang.

Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* adalah salah satu teknik sampling *non probability* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sampel diambil populasi sebagai wakil dari populasi yang merupakan Bhabinkamtibmas di 3 Polsek Polres Lampung Timur. Adapun 25 orang Responden yang diambil dapat mewakili 198 orang Bhabinkamtibmas Polres Lampung Timur.

### D. Hasil Dan Pembahasan

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas telah dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian dari sebuah variabel yang terdiri dari produk, harga, lokasi, promosi, bukti fisik, dan keputusan memilih. Dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Sugiyono (2016), yang menyatakan bahwa data dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil analisa, dilihat bahwa untuk variabel produk, lokasi, bukti fisik, dan

keputusan memilih memiliki nilai koefisien yang lebih besar daripada 0,300. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang membentuk variabel produk, lokasi, bukti fisik, dan keputusan memilih dinyatakan valid .

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach's Alpha* > 0,00. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	,846	Reliabel
Diklat	,893	Reliabel
Motivasi Kerja	,899	Reliabel
Kinerja	,887	Reliabel

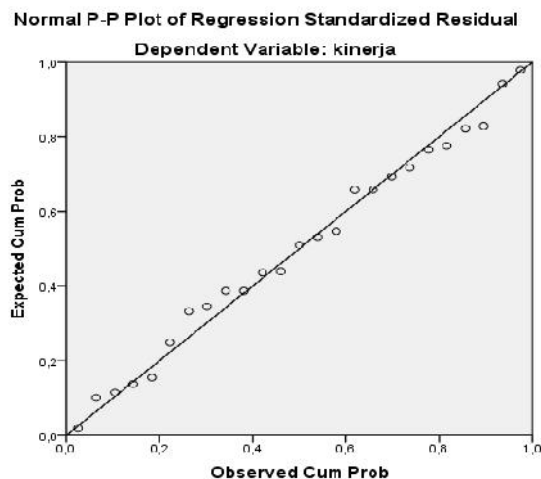
Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,00, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

## 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang telah dilakukan memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar1.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 1 yang memperlihatkan grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya agak menjauh dari garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut tidak memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh yang ditimbulkan oleh indikator variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari regresi linier berganda antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), pendidikan pelatihan ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas ( $Y$ ), dapat dilihat pada Tabel 3.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-21,919	5,360		-4,089	,001
Disiplin Kerja	,507	,113	,344	4,488	,000
Diklat	,574	,096	,541	5,963	,000
Motivasi Kerja	,395	,105	,319	3,773	,001

a. Dependent Variabel : Kinerja  
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

### 4. Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan *output* SPSS di atas, nilai signifikansi disiplin kerja = 0,000  $\cdot$  0,05. Untuk Nilai signifikansi pendidikan pelatihan = 0,000  $\cdot$  0,05 dan nilai signifikansi motivasi kerja = 0,001  $\cdot$  0,05, maka  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja. Untuk

T tabel ( $df=n-1$  dengan sisi 0,025),  $df=24$ , T tabel = 2,064 dan T hitung disiplin kerja = 4,488 maka 4,488  $\cdot$  2,064. Untuk T hitung pendidikan pelatihan = 5,963  $\cdot$  2,064 dan untuk T hitung motivasi kerja = 3,773  $\cdot$  2,064 maka  $H_0$  variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja ditolak sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan, dan motivasi kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas se-kabupaten Lampung Timur.

### 5. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	757,233	3	252,411	61,089	,000 <sup>b</sup>
Residual	86,768	21	4,132		
Total	844,000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pendidikan pelatihan, motivasi kerja)

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh nilai F hitung = 61,089 dan F tabel (k;n-k) = (3;25-3) = (3;23) = 3,03 maka 61,089 > 3,03. Sehingga variabel disiplin kerja,

pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama secara simultan terhadap variabel kinerja.

### 6. Analisa Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 <sup>a</sup>	,897	,883	2,033

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis koefisien determinasi tersebut diatas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,897 atau 89,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama sebesar 89,7% terhadap kinerja Bhabinkamtibmas se-kabupaten Lampung Timur, sedangkan persentase yang tersisa sebesar 100% - 89,7% = 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### E. Analisis dan Pembahasan

Analisis dan pembahasan setelah melakukan penelitian terhadap 25 orang sampel Bhabinkamtibmas Polres Lampung Timur, dengan metode *purpose sampling* dengan tujuan

penelitian dapat memecahkan permasalahan dan dapat memenuhi tujuan dilakukannya penelitian.

- 1) Variabel disiplin kerja setelah dilakukan penelitian dan uji hipotesis dinyatakan mempengaruhi variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan Levy Evanita (2013), "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping." Hasil penelitian membuktikan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja.
- 2) Variabel pendidikan dan pelatihan setelah dilakukan penelitian dan uji hipotesis dinyatakan mempengaruhi variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan Weni Hariani, B. Isyandi dan Machsini (2015), "Pengaruh Kompetensi,

- Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai.” Hasil penelitian membuktikan variabel pelatihan mempengaruhi variabel kinerja.
- 3) Variabel motivasi kerja setelah dilakukan penelitian dan uji hipotesis dinyatakan mempengaruhi variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan Beny Ganda Wijaya dan Soedarmadi (2013), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Tangerang.” Hasil penelitian membuktikan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja.
  - 4) Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis secara bersama-sama variabel disiplin kerja, variabel pendidikan pelatihan dan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Sesuai dengan ketiga penelitian relevan terdahulu bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel kinerja.

## F. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur,” sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisa data dan pengujian hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Diperoleh nilai signifikansi dan uji T menghasilkan  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas.

- 2) Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisa data dan pengujian hipotesis variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Diperoleh nilai signifikansi dan uji T menghasilkan  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas.
- 3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisa data dan pengujian hipotesis variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Diperoleh nilai signifikansi dan uji T menghasilkan  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis secara bersama-sama variabel disiplin kerja, variabel pendidikan pelatihan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas. Diperoleh nilai signifikan, uji T dan uji F menghasilkan  $H_0$  ditolak sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis secara bersama-sama variabel disiplin kerja, variabel pendidikan pelatihan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Bhabinkamtibmas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajila, C. 1997. *Coaching For Performance*. Jakarta : Gramedia.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana*

- Resort dan Spa Ubud, Gianyar. E Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).*
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Timur Data Jumlah Pengangguran di Kabupaten Lampung Timur.
- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi VII*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariani, Weni. Isyandi B dan Machsini. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Refinery Unit II Dumai*.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan II*. Yogyakarta : BFEE UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Bandung : Alfabeta.
- M.A.S, Prof. Dr. Chourmain, M. Ed. 2008. *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Hal. 36. Jakarta : Al-Haramain Publishing House.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media.
- Notoadmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Polres Lampung Timur Satuan Binmas Data Jumlah Bhabinkamtibmas*.

- Polres Lampung Timur Satuan Reskrim dan Satuan Narkoba Data Kriminalitas dan Penyalahgunaan Narkoba di Kabupaten Lampung Timur.*
- Petunjuk Pelaksanaan KAPOLDA Lampung No. Pol : Juklak/03/VII/2003 tentang Bhabinkamtibmas.*
- Petunjuk Pelaksanaan KAPOLRI No. Pol : Juklak/10/III/1992 tentang Bhabinkamtibmas.*
- Purwanto, Andie. 2000. *Pengukuran Kinerja Lingkungan.*
- Prof. Dr. H. Karwono, M. Pd. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (PPKI).* Metro : Universitas Muhammadiyah Metro.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek.* Jakarta : Raja Grafindo.
- Singodimejo, Markum dalam Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja.* Jakarta : Kencana.
- Sofyan, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi I.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika Edisi VI.* Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian.* Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Triton, Budi. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.*
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wijaya, Beny Ganda dan Soedarmadi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari Tangerang.*
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan System, Edisi I.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Desak Ketut Sintaasih. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 2. Agustus 2013.*