HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA SATSABHARA POLRES GUNUNGKIDUL

 **Eri Iswida**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

eriiswida@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja. Subjek penelitian yaitu anggota Polri berpangkat bintara yang berdinas di Satuan Sabhara Polres Gunungkidul dengan rentang usia antara 19-33 tahun. Data dikumpulkan menggunakan skala kontrol diri dan skala disiplin kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,854 (p<0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontrol diri dengan disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Koefisiensi determinasi adalah sebesar 0,727, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memberikan kontribusi sebesar 72,7% terhadap variabel disiplin kerja dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci :** kontrol diri, disiplin kerja, polisi, sabhara

**PENDAHULUAN**

Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan peran dan fungsi kepolisian meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia (Undang-Undang No. 2 Tahun 2002). POLRI sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok antara lain; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian dengan tugas masing-masing yaitu Fungsi Intelijen, Fungsi Reserse, Fungsi Lalu Lintas, Fungsi Bimbingan Masyarakat dan Fungsi Samapta Bhayangkara (Perkap No. 1 Tahun 2019). Adapun salah satu fungsi operasional yang menjadi fokus peneliti adalah Fungsi Samapta Bhayangkara yang lebih dikenal oleh masyarakat dengan sebutan Satuan Sabhara.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disingkat Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia (Maharani, 2018). Pada dasarnya Lembaga Kepolisian bertindak dan berperan sebagai lembaga pengendalian dan kontrol sosial yang bertugas mengawasi, mengendalikan, serta menyadarkan masyarakat untuk mematuhi norma- norma dan hukum yang berlaku (Maharani, 2018). Polri sebagai bagian dari penegak hukum telah berupaya berkontribusi menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih dalam melakukan kewajibannya juga menciptakan rasa percaya di dalam kehidupan bermasyarakat (Dwiyanto, 2006).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara
pada tanggal 12 November 2019 kepada 10 anggota Satsabhara Polres Gunungkidul, diketahui bahwa kegiatan setiap hari adalah melaksanakan apel yang dilakukan setiap jam 8 pagi di halaman Polres Gunungkidul. Sebelum apel, anggota melaksanakan gakktur pagi. Gakktur pagi adalah kegiatan penegakkan dan pengaturan lalu lintas sebagai upaya pelayanan masyarakat di pagi hari. Menurut subjek, kegiatan rutin yang dilakukan adalah pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli. Selain kegiatan rutin tersebut, tugas lain yang dilakukan seperti penanganan kasus tindak pidana ringan, Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara (TPTKP) saat terjadi suatu tindak pidana serta kegiatan pencarian dan penyelamatan atau *Search and Rescue* (SAR).

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik (Maharani, 2018). Hal ini memaksa setiap instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik yang mengharuskan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif (Maharani, 2018). Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Pegawai memerlukan petunjuk kerja dalam melakukan kegiatan dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja (Maharani, 2018).

Suatu organisasi, harus menegakkan kedisiplinan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2001). Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efesien serta dapat meningkatkan produktivitasnya (Jaya, 2016). Oleh karena itu, diharapkan setiap anggota Polri memiliki disiplin kerja yang tinggi. Nitisemito (dalam Nawawi, 2002) menyatakan bahwa masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Tu’u (dalam Hartatik, 2014) menyatakan bahwa disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Rivai (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan karyawan dan masyarakat dengan disiplinnya, pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin (Nitisemito, 2000).

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu aspek disiplin waktu yang menyangkut sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Aspek kedua, disiplin peraturan menyangkut sikap taat dan patuh dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan. Dimensi ketiga, disiplin tanggung jawab menyangkut penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Pada kenyataanya, tidak semua anggota Polri memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan data Sipropam Polres Gunungkidul, pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2019 pukul 08.30 Wib s/d selesai telah dilaksanakan Gaktiblin oleh Bidpropam Polda D.I. Yogyakarta. Kegiatan tersebut dipimpin oleh KOMPOL AGUS MULONO jabatan Kaurbinplin Bidpropam Polda D.I.Yogyakarta. Hasil dari kegiatan tersebut adalah beberapa temuan yaitu: SIM belum diperbarui 4 personil, rambut panjang 1 personil, tidak membawa surat kendaraan 1 personil, pajak kendaraan mati 1 presonil, tidak memakai tali koor 4 personil, nomor TNKB tidak sesuai dengan nomor STNK 1 personil, pajak kendaraan mati 1 personil dan pakaian dinas memakai jilbab hitam 1 personil. Berdasarkan hasil tersebut, 5 dari 15 personil yang melakukan pelanggarran tersebut adalah anggota Satsabhara. Artinya, data tersebut menunjukan bahwa masih banyak anggota Satsabhara Polres Gunungkidul yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan kegiatan kerja dikenal sebagai disiplin kerja diwujudkan dalam sikap dan tingkah laku nyata serta tingkat absensi pada saat melaksanakan kegiatan kerja (Busro, 2018). Berdasarkan hasil observasi selama 3 hari saat apel pagi pada tanggal 24, 25 dan 26 Juni 2020 di pleton Satsabhara Polres Gunungkidul, rata-rata terdapat 6 anggota Satsabhara yang terlambat dan tanpa keterangan. Setelah apel selesai, anggota tersebut menghadap provos dan memberi berbagai alasan seperti ban bocor dan bangun kesiangan. Harapannya adalah dengan alasan tersebut kesalahan dapat dimaklumi dan tidak diberikan tindakan. Hal ini menunjukan bahwa masih terdapat anggota Satsabhara Polres Gunungkidul yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Chaplin (2011) menjelaskan disiplin merupakan kontrol penguasaan diri dengan tujuan menahan impuls yang tidak diinginkan. Kohlberg (dalam Widodo, 2013) menambahkan bahwa perilaku disiplin akan lebih mudah tumbuh dan berkembang bila muncul dari kesadaran dalam diri seseorang. Individu dapat membedakan perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima sebagai perilaku standar untuk membimbing perilakunya sehingga mau menunda pemenuhan kebutuhannya (Santrock, 2003). Berk (dalam Widodo, 2013) menyatakan bahwa individu yang lemah dalam pengendalian dirinya, cenderung untuk bertingkah laku negatif atau cenderung menunjukkan gejala perilaku tidak disiplin yang melanggar/menyimpang, yang disebut sebagai bentuk masalah atau pelanggaran disiplin.

 Menurut penjelasan Tu’u (2014), kontrol diri berhubungan erat dengan kedisiplinan. Kontrol diri dibutuhkan untuk mengaktifkan proses pendisiplinan (Davis dan Newstrom dalam Wijayanto, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muniroh (2013) yang dilakukan pada santri pondok pesantren ditemukan adanya hubungan positif antara kontrol diri dan perilaku disiplin.

Kontrol diri merupakan kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenagkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya (Ghufron, 2010). Menurut Averill (dalam Ghufron & Risnawati, 2010), terdapat tiga aspek kontrol diri. Aspek yang pertama adalah kontrol perilaku (*behavior control*) meliputi kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Aspek kedua, kontrol kognitif (*cognitive control*) meliputi kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau mengurangi tekanan. Aspek ketiga kontrol dalam pengambilan keputusan (*decesional control*) meliputi kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya.

Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Kontrol diri memiliki kapasitas besar dalam memberikan perubahan positif pada kehidupan seseorang (dalam Tangney dkk, 2004). Hal ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Fachrurozi dan Ibahim (2018) ditemukan hubungan positif antara kontrol diri dengan disiplin belajar siswa SMK Kota Padang.

Berdasarkan fenomena di atas, diajukan

hipotesis terdapat hubungan positif antara kontrol diri (X) dengan disiplin kerja (Y) pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Begitu pula sebaliknya, apabila kontrol diri rendah maka semakin rendah pula disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul.

**METODE**

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Kontrol Diri. Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengontrol dan mengolah faktor-faktor perilaku yang dapat dilihat dari kemampuan individu menghadapi dorongan sesaat, melakukan pertimbangan sebelum melakukan sesuatu, dan mampu memilih keputusan yang terbaik dari berbagai pilihan yang ada. Skala kontrol diri disusun peneliti berdasarkan tiga aspek kontrol diri dari Averill (dalam Ghufron & Risnawati, 2010), yaitu: kontrol perilaku *(behavioral control),* kontrol kognitif *(cognitive control),* dan kontrol dalam pengambilan keputusan *(decisional control).* Skala kontrol diri terdiri dari 36 aitem yang terbagi menjadi 18 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. 2. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran yang dapat dilihat dari kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja diungkap dengan skala disiplin kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan tiga aspek disiplin kerja menurut Robbins (2005) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Skala disiplin kerja terdiri terdiri dari 36 aitem yang terbagi menjadi 18 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala dengan metode Likert. Skala Likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Peryataan *favourabel* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan peryataan *unfavourabel* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) memperoleh skor 2, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 4. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Sabhara Polres Gunungkidul yang berpangkat bintara dengan rentang usia antara 19 tahun sampai dengan 33 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian dalam penelitian ini sebanyak 81 orang.

**HASIL DAN DISKUSI**

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Disiplin kerja diperoleh K-S-Z = 0,193 (p≤0,050) berarti sebaran data variabel disiplin kerja tidak normal. Selanjutnya untuk variabel kontrol diri diperoleh K-S-Z = 0,194 (p≤0,050) berarti sebaran data variabel kontrol diri tidak normal. Priyatno (2010) mengatakan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka data dikatakan sampel besar, maka data lebih dari 30 dianggap telah mewakili distribusi normal. Sedangkan untuk uji linieritas diperoleh F = 263,879 (p<0,050) hal ini berarti antara disiplin kerja dan kontrol diri merupakan hubungan yang linier.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi kontrol diri antara disiplin kerja dengan r=0,854 (p<0.050), dengan demikian terdapat korelasi positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja. Semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Begitu pula sebaliknya, apabila kontrol diri rendah maka semakin rendah pula disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R *Squared*) yang diperoleh sebesar 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri memberikan kontribusi sebesar sebesar 72,7% pada disiplin kerja anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Sisanya, 27,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan teori psikoanalisis Freud, kontrol diri menghambat impuls (rangsangan) yang tidak pantas. Meskipun manusia memiliki kemampuan psikologis yang rendah untuk mengontrol keinginan yang tidak pantas, mereka bisa menggunakan kontrol diri untuk melakukannya karena mereka ingin menunda kepuasan instan untuk mendapatkan kepuasan jangka panjang yang tampaknya memiliki keuntungan lebih. Seseorang cenderung memilih kepuasan segera, namun kontrol diri dapat membantu seseorang menentukan keputusan yang terbaik (Tavakolizadeh dan Karimpour, 2014). Kontrol diri pada diri individu dapat membantu dalam menghambat pikiran-pikiran, kebiasaan serta perilaku yang menyimpang sehingga mampu membantu mengarahkan individu untuk berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada.

Anggota yang memiliki kontrol diri yang tinggi akan melakukan segalanya dengan pertimbangan matang yang tidak merugikan orang lain dan sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Orang yang memiliki kontrol diri memiliki kesiapan diri untuk berperilaku sesuai dengan tuntutan norma, adat, nilai-nilai yang bersumber dari ajaran agama serta tuntutan lingkungan masyarakat dimana tinggal, emosinya tidak lagi meledak-ledak dihadapan orang lain, melainkan menunggu saat dan tempat yang lebih tepat untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih diterima (Hurlock, 2005). Dengan lebih mengedepankan kepentingan bersama dan tidak memuaskan ego pribadi, anggota Satsabhara dapat memutuskan perilaku yang tepat dan bernilai positif demi menjaga dan meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel disiplin kerja, diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki tingkat disiplin kerja pada kategori tinggi berjumlah 47 orang (58%). Kategori sedang dengan jumlah 17 orang (21%) dan kategori rendah dengan jumlah 17 orang (21%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subyek dalam penelitian ini memiliki disiplin kerja dengan kategori tinggi. Artinya, subjek dalam penelitian ini paham akan kedisiplinan karena adanya pembiasaan serta adanya pengawasan yang melekat dari pimpinan. Mereka diberikan hukuman seperti lari keliling markas komando atau push up saat melakukan pelanggaran.

Berdasarkan hasil kategorisasi data kontrol diri, diketahui bahwa subjek penelitian yang memiliki tingkat kontrol diri pada kategori tinggi berjumlah 43 orang (53,1%). Kategori sedang dengan jumlah 11 orang (13,6%) dan 27 orang (33,3%) dalam kategori rendah. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subyek dalam penelitian ini memiliki tingkat kontrol diri dengan kategori tinggi. Artinya subjek dalam penelitian ini sudah mampu melakukan kontrol diri karena pada saat apel sering disampaikan tentang bagaimana melakukan pengendalian diri saat bertugas agar dapat terhindar dari sifat arogan. Subjek penelitian ini sudah belajar tentang pentingnya kontrol diri dalam pelaksanaan tugas kedinasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Artinya semakin tinggi kontrol diri yang dipunyai maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah kontrol diri yang dipunyai maka akan semakin rendah tingkat disiplin kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja dengan koefisien korelasi adalah r=0,854 (p<0.050). Artinya semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi disiplin kerja pada anggota Satsabhara Polres Gunungkidul. Anggota Satsabhara Polres Gunungkidul yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi, mengarahkan perilaku ke arah yang positif dan mampu mengambil keputusan dengan baik akan taat terhadap peraturan, bekerja tepat waktu serta sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kontribusi Kontrol Diri terhadap Disiplin Kerja sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran bagi subjek penelitian adalah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dalam mengendalikan emosi, mengarahkan perilaku ke arah yang positif dan melatih kemampuan dalam mengambil keputusan dengan baik.

Saran bagi instansi yang bersangkutan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja anggota dengan cara melaksanakan pelatihan peningkatan kontrol diri yang dapat dikemas dalam betuk outbond, seminar atau pemutaran video informatif mengenai pentingnya kontrol diri dalam melaksanakan tugas.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja dengan mempertimbangkan faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti faktor kepemimpinan, pengawasan melekat atau sangsi. Selain itu peneliti dapat mengumpulkan informasi dan literatur mengenai disiplin kerja yang lebih lengkap sehingga mempermudah proses penelitian

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmadi, A. dan Supriyono, W. (2013). *Psikologi Belajar.* Jakarta : PT Rineka Cipta.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cet- Pertama*, Jakarta : Prenadamedia Group.

Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hurlock, E. B. (2005). *Perkembangan Anak (jilid 1).* Jakarta: Erlangga.

Jaya, E. P. (2016). Manajemen Disiplin Kerja Anggota Polri Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kepada Masyarakat. *Jurnal Manajer Pendidikan,* 10(1): 1-12 https://media.neliti.com/media/publications/270785-manajemen-disiplin-kerja-anggota-polri-d-7b725078.pdf Diunduh : 15 Juni 2020

Nawawi, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gharia Indonesia.

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

Ray, J.V. (2011). *Developmental Trajection of Self-Control: Assessing the Stability Hypothesis*. South Florida: University of South Florida**.** <https://www.researchgate.net/publication/228721315Developmental_Trajectories_Of_SelfControl_Assessing_The_Stability_Hypothesis> Diunduh : 13 April 2020.

Republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang POLRI.* Jakarta: Sekretariat Negara.

Risnawati, R. & Ghufron, M. N. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP, at al. (2005). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Santrock. (2003). *Perkembangan Remaja. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.

Tangney, J.P., Baumeister, R, F., Boone, F.L. (2004). High Self Control Predicts Good Adjusment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal Of Personality,* 72 (2):271-324. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.613.6909&rep=rep1&type=pdf Diunduh pada: 15 Juni 2020.

Tavakolizadeh, J., & Karimpour, F. (2014). The Relationship Between Self-Control And Car Accidents*. Razavi International Journal Medical*, 2(4):7–12 [https://www.researchgate.net/publication/268926498\_The\_ Relationship\_Between\_Self-Control\_and\_Car\_Accidents](https://www.researchgate.net/publication/268926498_The_%20Relationship_Between_Self-Control_and_Car_Accidents) Diunduh pada: 15 Juni 2020.

Tu’u, T. (2014). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.