

Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri*

NI. Earlyanti**

Abstrak

Dalam kegiatan organisasi diperlukan suatu langkah strategis dalam membenahan di lingkungan institusi Polri, baik aspek struktural, instrumental maupun kultural. Kepemimpinan yang efektif dan mampu mengajak seluruh anggota untuk dapat memahami dan mengimplementasikan seluruh budaya positif yang dianut organisasi merupakan kunci keberhasilan pemimpin dalam mengusahakan peningkatan kemampuan profesional, motivasi, dan kinerja para anggotanya sesuai tuntutan Reformasi dan Paradigma Polri yang semula 'mengabdikan' kepada kepentingan penguasa, beralih pada institusi sipil yang 'mengabdikan' kepada kepentingan masyarakat, sehingga diperlukan pimpinan yang mampu memotivasi anggota dalam paradigma baru.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Tugas Pokok Polri.*

Pendahuluan

Latar Belakang Permasalahan

Stabilitas Kamtibmas yang kondusif merupakan salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Stabilitas Kamtibmas dapat dikatakan kondusif bila telah ditandai dengan terjaminnya keamanan, ketertiban dan tegaknya hukum, serta terbinanya kemampuan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk

pelanggaran hukum dan berbagai bentuk gangguan keamanan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat serta dapat mengganggu terselenggaranya proses pembangunan nasional. Untuk mewujudkan stabilitas kamtibmas yang kondusif tersebut bukanlah merupakan perkara yang mudah, namun diperlukan langkah-langkah yang bersifat komprehensif, terencana dan berkesinambungan serta melibatkan seluruh komponen bangsa.

Polri sebagai penanggung jawab utama pemeliharaan stabilitas kamtibmas tentunya harus selalu proaktif berupaya mencari dan merumuskan langkah-langkah yang tepat dalam mengelola berbagai potensi yang dapat mengganggu stabilitas kamtibmas tersebut, agar dapat dilakukan pencegahan secara dini dan tidak berkembang menjadi lebih besar. Tentunya, Polri tidak dapat menjaga kamtibmas

* Tulisan ini didasarkan pada hasil penelitian di Detasemen B satuan I Gegana Brimob. Pengambilan Data Penelitian dilakukan pada bulan Januari-Februari 2015

** Dr. Novi Indah Earlyanti, M.Pd; dosen pada STIK-PTIK

tanpa ada peran serta dari masyarakat. Selain tingkat kinerja dari anggota yang harus tinggi guna menjaga stabilitas kamtibmas, dibutuhkan pula kerjasama/ koordinasi/ bersinergi dengan pemerintah daerah setempat, instansi terkait dan partisipasi dari masyarakat yang memiliki potensi yang besar guna membantu polisi guna menjaga stabilitas kamtibmas di wilayahnya. Hubungan kerja sama Kepolisian dengan pemerintah daerah adalah memberikan pertimbangan aspek keamanan umum kepada pemerintah daerah dan instansi terkait dalam rangka menegakkan kewibawaan penyelenggaraan pemerintah di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Akan tetapi, kenyataan di lapangan mengatakan lain. Tata nilai insan Bhayangkara untuk lebih mengedepankan Nilai Kewajiban daripada semata-mata Nilai Kewenangan belum sepenuhnya menjiwai semua pimpinan dan anggota Polri dalam implementasi pelaksanaan tugas pokok. Hal ini tervisualisasikan dalam berbagai pelanggaran penyalah-gunaan kewenangan (*abuse of power*) yang kemudian membangkitkan rasa ketidak-sukaan masyarakat (menurunnya *trust building*) terhadap Polri meskipun dilakukan oleh oknum anggota Polri. Upaya untuk meminimalisir konflik horizontal dengan institusi terkait --termasuk TNI-- masih belum dirasakan berhasil secara optimal. Hal mana ditandai dengan konflik antara anggota Polri dan TNI di berbagai daerah sebagai gambaran belum optimalnya upaya untuk membangun kemitraan (*partnership building*) baik dengan institusi terkait maupun dengan masyarakat.¹

Menyikapi hal tersebut, diperlukan suatu langkah strategis dalam pembenahan di lingkungan institusi Polri, baik aspek struktural, instrumental maupun kultural. Proses pembenahan struktural dan instrumental dapat

dilakukan dalam kurun waktu yang relatif cepat. Namun, aspek kultural masih memerlukan proses secara berkesinambungan. Proses pembenahan kultur Polri tidak dapat dilakukan secara tuntas, jika hanya mengandalkan obsesi atau tekad dari para pengambil kebijakan di lingkungan Polri, tanpa peran serta dari seluruh insan Bhayangkara dan elemen masyarakat secara komprehensif integral. Dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dan mampu mengajak seluruh anggota untuk dapat memahami dan mengimplementasikan seluruh budaya positif yang dianut organisasi. Menyikapi hal tersebut, diperlukan suatu langkah strategis dalam pembenahan di lingkungan institusi Polri, baik aspek struktural, instrumental maupun kultural. Proses pembenahan struktural dan instrumental dapat dilakukan dalam kurun waktu yang relatif cepat. Namun, aspek kultural masih memerlukan proses secara berkesinambungan. Proses pembenahan kultur Polri tidak dapat dilakukan secara tuntas, jika hanya mengandalkan obsesi atau tekad dari para pengambil kebijakan di lingkungan Polri, tanpa peran serta dari seluruh insan Bhayangkara dan elemen masyarakat secara komprehensif integral. Dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dan mampu mengajak seluruh anggota untuk dapat memahami dan mengimplementasikan seluruh budaya positif yang dianut organisasi. Seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupan organisasi. Peranan yang dominan tersebut sama sekali tidak mengurangi apalagi mengabaikan, pentingnya peranan yang perlu dan harus dimainkan oleh para tenaga pelaksana. Akan tetapi para tenaga pelaksana perlu dibimbing, diarahkan, dibina dan digerakkan sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu dan keterampilannya bagi kepentingan organisasi, yang mana hal ini sangat dipengaruhi oleh kultur kinerja pimpinan dalam menjalankan roda kepemimpinannya.

Kunci keberhasilan pemimpin dalam sebuah

1 http://kabar-kriminal.blogspot.com/2013/07/isu-dan-permasalahan-aktual-yang_12.html, diakses 04 Mei 2015

organisasi adalah mengusahakan peningkatan kemampuan professional, motivasi yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja para anggotanya. Peningkatan ini akan dapat dicapai melalui peran komunikasi yang lebih efektif serta semangat kerja yang tinggi dari pimpinan di dalam organisasi tersebut, dan anggota sebagai obyek yang dibina. Langkah tersebut diharapkan dapat memberikan rangsangan dan dorongan kepada anggota sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, bekerja keras dan kemudian akan meningkatkan kinerja anggota.

Kemampuan pemimpin Polri yang efektif dalam memberikan motivasi kepada anak buahnya untuk menggerakkan organisasi kepolisian sesuai tuntutan Reformasi dan Paradigma Polri yang semula 'mengabdikan' kepada kepentingan penguasa kearah institusi sipil yang 'mengabdikan' kepada kepentingan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuan Polri sebagaimana tersebut, maka perilaku kepemimpinan Polri yang perlu dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi dan kinerja anggota dalam organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja dari anggota.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dari anggota.
3. Pengaruh efektivitas kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dari anggota.

Tinjauan Kepustakaan

Efektivitas Kepemimpinan

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan mengarahkan untuk berbuat sesuatu yang dapat menjadi tujuan organisasi. Armstrong menyatakan bahwa: kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi individu untuk memberikan kemampuan terbaik mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mempertahankan hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan.² Armstrong menambahkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.³

Pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang terampil dalam keempat gaya kepemimpinan dan mengetahui tingkat kemampuan anggota bersama dengan kesediaan mereka untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Para pemimpin yang efektif menyadari bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua anggota dan semua situasi secara akurat.⁴

Warren Bennis mengidentifikasi empat karakteristik penting dari kepemimpinan yang efektif. *Pertama*, pemimpin harus dapat melibatkan orang lain melalui penciptaan visi bersama. *Kedua*, para pemimpin harus memiliki suara yang jelas dan khas untuk konstituen. Suara ini harus ditandai dengan rasa tujuan, rasa diri, dan kepercayaan diri. *Ketiga*, pemimpin harus beroperasi dari kode moral yang kuat dan keyakinan yang lebih tinggi, baik untuk usaha mereka/ konstituen. *Keempat*, para pemimpin harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi

2 Michael Armstrong, A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed. (London: Kogan Page Limited, 2006), h.162

3 Michael Armstrong, Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management. (London: Kogan Page Limited, 2010), h.331

4 Robert J Marzano, Timothy Waters, Brian A. McNulty. 2005. School Leadership That Works: From Research to Results. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development. h.18

dengan tekanan tanpa henti untuk berubah.⁵

Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri yang menyebabkan organisme itu bertindak atau berbuat. Motif pada seseorang dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Michael Armstrong⁶ menyatakan bahwa; *"A motive is a reason for doing something. Motivation is concerned with the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways.* Berdasarkan pendapat di atas, dapat dinyatakan bahwa motif adalah alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perhatian terhadap kekuatan dan mengarahkan perilaku seseorang dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dalam hal tertentu.

Pendapat lebih komprehensi dinyatakan oleh Gary Yukl⁷ yang mengemukakan bahwa motivasi manusia adalah :

1. Perilaku ekspresif dari perasaan, nilai-nilai, dan konsep diri seseorang yang pragmatis dan berorientasi pada tujuan;
2. Konsep diri seseorang terdiri dari hirarki identitas social dan nilai-nilai;
3. Orang secara intrinsik termotivasi untuk meningkatkan dan mempertahankan harga diri dan kesejahteraan mereka;
4. Orang termotivasi secara intrinsik untuk menjaga konsistensi antara berbagai komponen dari konsep diri mereka, dan antara konsep diri dan perilaku mereka.

Herzberg yang dikutip Manahan

Tampubolon⁸, mengembangkan teori dua faktor yang melahirkan dua hal mengenai teori tersebut. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, faktor-faktor itu meliputi (1) upah, (b) keamanan kerja, (c) kondisi kerja, (d) status, (e) prosedur perusahaan, (f) mutu dari supervisi teknis, (g) mutu hubungan interpersonal. Kedua, serangkaian kondisi intrinsik, faktor-faktor itu meliputi (a) prestasi, (b) pengakuan, (c) tanggung jawab, (d) kemajuan, (e) pekerjaan itu sendiri, (f) kemungkinan berkembang.

Kinerja

Menurut Schermerhorn Jr, Hunt dan Osborn⁹, kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dibuat atau pelayanan yang diberikan dari unit kerja secara keseluruhan. Sesuai dengan pendapat di atas, Mangkunegara¹⁰ menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas dari hasil kerja seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengertian kinerja menurut LAN dalam Waluyo¹¹, yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja dan keterampilan kerja. Sedangkan Hartel, Zerbe, dan Ashkanasy¹² menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas dari partisipan dalam memberikan pelayanan yang memberi pengaruh terhadap partisipan lainnya.

8 Manahan P.Tampubolon, Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) h.136

9 Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. 2003. Organizational Behavior. America: John Wiley & Sons, Inc., 2003) h.136

10 Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya h.67

11 Waluyo. 2007. Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah. (Bandung: CV. Mandar Maju) h.115

12 Hartel, Charmine E. J., Wilfred J. Zerbe, Neal M. Ashkanasy. 2005. Emotions In Organizational Behavior. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc) h.47

5 Ibid. h.19

6 Armstrong, Michael. Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management. (London: Kogan Page Limited. 2010), h.136

7 Gary Yukl, Leadership in Organizations. 7th ed. (New Jersey: Prentice Hall. 2010) h.136

Lussier¹³ mengemukakan tentang kinerja yang merupakan taraf pengharapan dan tujuan telah bertemu. Kinerja mutlak tercapai ketika tujuan juga tercapai.

Menurut Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick dalam Cascio dan Aguinis¹⁴ mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai sesuatu yang dilakukan oleh orang-orang yang sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kinerja itu sendiri multidimensi dan perilaku yang menunjukkan suatu kinerja dapat dijadikan skala dalam rangka kinerja yang mereka tunjukkan. Hal itu juga merupakan sesuatu yang penting untuk menunjukkan kinerja mereka sebagai bagian dari keluaran/ hasil kinerjanya, di mana hal ini disebut sebagai efektif.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson¹⁵ salah satu cara untuk mengkonseptualisasikan berbagai determinan dari kinerja adalah kapasitas untuk berkinerja, kesempatan untuk berkinerja, dan kesediaan untuk berkinerja.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, Yin (2011 : 235) memaparkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, tipe strategi yang diambil dalam mengumpulkan data berupa angka-angka dan menghadirkan statistika. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode survei. Jackson (2009 : 16) mengemukakan bahwa Metode survei – memberi pertanyaan atau topik kepada individu-individu dan kemudian menjelaskan respon-respon mereka. Survei dapat dilakukan melalui surat, telepon, atau melalui internet, atau melalui wawancara secara personal. Salah satu keuntungan dari metode survei daripada metode

deskriptif adalah bahwa dalam metode survei memungkinkan peneliti untuk melakukan studi dalam kelompok besar individu menjadi lebih mudah. Jumlah sampel yang digunakan *total sampling* sejumlah 90 orang responden.

Temuan Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Berikut akan ditampilkan hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27,716	8,065		3,437	,001
	X1	,296	,098	,329	3,022	,003
	X2	,225	,105	,216	2,166	,034

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja (kolom kedua) dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27,716 + 0,296X_1 + 0,225X_2$$

dengan penjelasan sebagai berikut:

$b_0 = 27,716$ artinya jika kepemimpinan dan motivasi bernilai nol, maka nilai rata-rata kinerja memiliki poin sebesar 27,716.

$b_1 = 0,296$ artinya setiap terjadi peningkatan kepemimpinan (X_1) sebesar 1 poin maka akan menaikkan nilai rata-rata kinerja personel (Y) sebesar 0,296 poin.

$b_2 = 0,225$ artinya setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 poin maka akan menaikkan nilai kinerja personel (Y) sebesar 0,225 poin.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada table berikut;

13 Lussier, Robert N. 2002. Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building. Fifth Edition. (New York: McGraw Hill Companies) h.10

14 Cascio, Wayne F., and Herman Aguinis. 2002. Applied Psychology In Human Resource Management. (New Jersey: Pearson Prentice Hall), h.60

15 Ivancevich, John M. Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007 Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid satu. (Jakarta: Erlangga). h.143

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	617,789	2	308,894		
Residual	1930,933	87	22,195		
Total	2548,722	89			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Diketahui nilai $F_{hitung} = 13,918 > F_{tabel} = 3,101$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel-variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2), berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja personel (Y).

Uji Signifikansi Variabel Independen Secara Individual

Uji t dapat dilakukan dengan mengacu pada tabel sebagai berikut.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,716	8,066		3,437	,001
	X1	,296	,090	,309	3,022	,003
	X2	,225	,105	,235	2,156	,034

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} kedua variabel X (3,022; dan 2,156) lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9876$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara individual ada pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja personel (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) digunakan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel berikut;

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,225	4,711

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa $adjusted R^2$ adalah 0,242. Ini berarti bahwa 24,2% variabel kinerja personel dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan sisanya 75,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan:

Pertama, efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain efektivitas kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 32,9% terhadap variabel kinerja.

Kedua, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain motivasi memberikan kontribusi sebesar 23,5% terhadap variabel kinerja.

Ketiga, efektivitas kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain efektivitas kepemimpinan dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 24,2% terhadap variabel kinerja.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Pertama, Adanya kebijaksanaan pimpinan maupun lembaga yang berkaitan dengan pengasuhan terhadap anggota, akan mempengaruhi anggota dalam melaksanakan tugas. Kebijakan yang sesuai dengan yang diharapkan akan membangkitkan motivasinya

sedangkan yang tidak sesuai dengan harapannya akan menurunkan motivasinya..

Kedua, Berikan penghargaan, pengakuan prestasi yang sesuai dengan kewajiban yang telah di laksanakan. Dengan adanya penghargaan dan pengakuan prestasi yang sesuai, anggota akan merasa bahwa keberadaannya serta apa yang dilakukannya mendapat perhatian dari orang lain termasuk pimpinannya, terlepas dari segala kelebihan dan kekurangannya. Adanya pengakuan terhadap jati diri serta pencapaian prestasi yang diraihinya dengan pemberian penghargaan tersebut dapat mendorong anggota untuk berupaya dan berusaha untuk memperoleh prestasi yang terbaik serta berupaya untuk terus mematuhi segala peraturan yang berlaku.

Ketiga, Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10thed. London: Kogan Page Limited, 2006

Michael Armstrong, *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. London:Kogan Page Limited, 2010

Robert J Marzano, Timothy Waters, Brian A. McNulty. 2005. *School Leadership That Works: From Research to Results*. Alexandria: Association

for Supervision and Curriculum Development.

Gary Yukl, *Leadership in Organizations*. 7th ed. (New Jersey: Prentice Hall. 2010) h.136

Manahan P.Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004

Schermerhorn Jr, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. *Organizational Behavior*. America: John Wiley & Sons, Inc., 2003)

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik: Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: CV. Mandar Maju

Hartel, Charmine E. J., Wilfred J. Zerbe, Neal M. Ashkanasy. 2005. *Emotions In Organizational Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc

Lussier, Robert N. 2002. *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. Fifth Edition. New York: McGraw Hill Companies

Cascio, Wayne F., and Herman Aguinis. 2002. *Applied Psychology In Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Ivancevich, John M. Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid satu. Jakarta: Erlangga

http://kabar-kriminal.blogspot.com/2013/07/isu-dan-permasalahan-aktual-yang_12.html, diakses 04 Mei 2015