

ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN REGU UNIT LAKA LANTAS POLRES PURWOREJO

Eri Kriswanto
Manajemen/13.12.00041

Abstract

The purpose of this study is to determine the effectiveness of employee work on the Unit Unit Laka Lantas Purworejo Police. Sampling using the census method, which takes all the population as sampel as many as 6 employees. This research uses Likert-scale data analysis method.

Based on the research that the authors do ultimately obtained results for the variable motivation 76%, job satisfaction 91%, 58% workload variable and time variable completing 78% task. Of the four variables the most dominant variable is job satisfaction variable with a score of 55 or 91%. While the lowest variable is the workload variable with a score of 35 or 58% cause factor is due to the unbalanced amount between the workload with the number of personnel available. Leaders must have a policy to increase incentives and bonuses and increase the number of personnel for the team of Laka Unit Purworejo Police to have a balance between the number of personnel with the work load run by laka unit team in order to run the task and finish the work can be more optimal with good results or satisfying and in serving the community can be better, proportional and professional.

Keyword: Motivation, Job Satisfaction, Workload, Time Completing Duty

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak serta penentu

jalannya suatu organisasi dan sekaligus sebagai kunci keberhasilan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya efektivitas kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Membahas mengenai efektivitas kerja tentunya tidak bisa lepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi itu sendiri. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam efektivitas kerja suatu organisasi adalah faktor manusia sebagai para pekerjanya. Tetapi untuk mengukur efektivitas kerja harus didasari atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang

melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan. Apabila individu dalam suatu perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Akan tetapi kebutuhan tenaga kerja yang tidak seimbang dengan tanggung jawab pekerjaan atau beban kerja yang diberikan kepada pegawainya akan membuat para pegawai bekerja jadi kurang semangat, merasa terbebani, pekerjaan yang diluar batas kemampuan fisik dan pikiran tentunya hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan dan membuat hasil pekerjaannya tidak bisa optimal.

Di Kabupaten Purworejo ada instansi yang menangani kasus kecelakaan yaitu Unit Laka Lintas Polres Purworejo, Unit kecelakaan Lalu Lintas (Laka) adalah unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kasat Lantas yang bertugas menangani kecelakaan lalu lintas dalam rangka menegakkan hukum. Unit Laka dipimpin oleh Kanit Laka dan dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada

Kasat Lantas di bawah kendali Kaur Bin Opsnal (KBO). Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya tidak seimbang antara jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang di jalani Unit Laka Lantas Polres Purworejo. Kecelakaan lalu lintas adalah kejadian dimana sebuah kendaraan bermotor bertabrakan dengan benda lain dan menyebabkan kerusakan, kadang kecelakaan ini dapat mengakibatkan luka-luka atau kematian pada manusia atau binatang. Maka dari itu kasus kecelakaan bisa juga dikatakan kasus yang sensitif, karena itu harus ditangani secara cepat, tepat dan profesional.

Dengan wilayah Kabupaten Purworejo yang sangat luas yaitu terdiri dari 16 Kecamatan tentunya tidak cukup hanya mengandalkan tenaga yang handal, berkualitas dan profesional saja, akan tetapi harus diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang sepadan atau seimbang dengan beban kerja atau bentuk pekerjaan yang diberikan kepada bagian Unit Laka. Sementara permasalahan yang dihadapi bagian Unit Laka Lantas Polres Purworejo adalah kurangnya jumlah tenaga kerja atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, karena jumlah personil untuk setiap regu piket yang bertugas hanya terdiri dari dua

orang anggota saja. Jadi bisa dibayangkan untuk wilayah seluas Kabupaten Purworejo semua kasus kecelakaan hanya ditangani oleh dua personil saja.

Pekerjaan yang dilaksanakan regu Unit Laka tidak hanya dilapangan saja atau mendatangi di TKP saja, tetapi ada pekerjaan lain yaitu setelah menangani suatu kasus kecelakaan di lapangan anggota regu juga punya pekerjaan administrasi khusus yang dibuat oleh anggota regu seperti membuat Laporan Polisi (LP), membuat Laporan Tuntas (LT), setelah itu LP di *online* datanya ke Polda, membuat Berita Acara Cepat (BAC), membuat Sket Gambar, membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan masih banyak administrasi lain yang harus dikerjakan dalam satu Laporan Polisi atau satu kejadian kecelakaan lalu lintas. Belum lagi periksa saksi, periksa korban, periksa tersangka sampai dengan melayani pengurusan Jasa Raharja bagi setiap korban kecelakaan. Memang pekerjaan yang sangat luar biasa padat dan membutuhkan banyak waktu.

Adapun permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel apa sajakah yang mempengaruhi efektivitas kerja

pegawai pada bagian Unit Laka Lantas Polre Purworejo?

2. Variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada bagian Unit Laka Lantas Polre Purworejo?

LANDASAN TEORI

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli di antaranya sebagai berikut:

“Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan”. (Siagian : 2007;24).

Efektifitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Shermerhorn, 2005:5)

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan.

Menurut Campel yang dikutip Richard M, Steers (1998:45) untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variabel yang biasa dipergunakan yaitu:

1. Motivasi

Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dalam organisasi, tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

3. Beban Pekerjaan

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

4. Waktu Menyelesaikan Tugas

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan

sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner, pengamatan di lapangan dan wawancara kepada responden. Data sekunder diambil dari instansi yang diteliti yaitu bagian Unit Laka Lantas Polres Purworejo, buku referensi dan internet. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Data dihimpun melalui kuesioner. Penyusunan kuesioner dengan memperhatikan panduan definisi operasional dan pengukuran variabel yang telah ditetapkan. Dokumentasi data yang diperoleh dari dokumen yang tersedia yaitu di Unit Laka Lantas Polres Purworejo.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada bagian Regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo yang berjumlah 6 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Karena anggota populasi sebanyak 6 orang maka dalam penelitian

ini penulis mengambil semua populasi sebagai sampel sebanyak 6 orang.

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, instrument penelitian melalui kuesioner masih merupakan jawaban yang bersifat kualitatif. Untuk dapat di analisis secara kuantitatif maka perlu bobot atau nilai pada jawaban kuesioner tersebut (Sugiyono, 1999:86).

ANALISIS DATA

Gambaran Umum Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat diperlukan dalam menunjang kinerja pegawai untuk mengoptimalkan dalam menjalankan tugas serta menyelesaikan pekerjaan, bentuk-bentuk motivasi yang diberikan kepada regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo untuk membangkitkan semangat kerja meliputi :

- a. Pendapatan/gaji yang sesuai dengan jam kerja dan beban kerja.
- b. Penghargaan bagi pegawai yang berprestasi berupa studi lanjut atau percepatan pangkat.
- c. Insentif sesuai dengan beban pekerjaan.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga salah satu penunjang bagi pegawai dalam

melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan, karena akan menimbulkan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo dapat terwujud karena:

- a. Sikap pimpinan atau atasan dapat memberikan nasihat kepada anggota regu serta memberikan perhatian.
- b. Mempunyai rekan kerja yang baik.
- c. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kecakapan.

3. Variabel Beban Kerja

Beban kerja yang di alami regu anggota Unit Laka Lantas Polres Purworejo sangat berat. Dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya yaitu menangani kasus kecelakaan banyak sekali langkah yang harus dikerjakan, yaitu dari mendatangi TKP sampai penyelesaian administrasi. Dengan jam kerja 12 jam sekali piket terkadang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Apalagi jumlah personel setiap regu yang hanya berjumlah dua orang saja, tentu sangat tidak seimbang dengan beban kerja yang dijalani, meskipun kemampuan personel sudah sesuai dengan tugas

dan pekerjaannya. Karena standar jumlah anggota setiap regu unit Laka adalah 6 orang.

4. Variabel Waktu Menyelesaikan Tugas

Standar waktu yang dibutuhkan regu Unit laka Lantas Polres Purworejo dalam menyelesaikan pekerjaan untuk laporan setiap kecelakaan *entry* data sesuai tanggal kejadian kecelakaan, untuk laporan mingguan tujuh hari harus sudah selesai, untuk laporan bulanan akhir bulan harus sudah selesai. Untuk laporan harian, mingguan dan bulanan sudah cukup baik, penyelesaiannya sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan, meskipun masih ada beberapa administrasi yang lain yang belum dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengukuran Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

a. Variabel Motivasi

Berdasarkan distribusi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh untuk variabel motivasi = 46. Hasil ini diperoleh dari penjumlahan seluruh skor jawaban untuk faktor motivasi, sedangkan untuk skor idealnya

adalah 60 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 6$ dengan pengertian bahwa:

1 = skor terendah

5 = skor tertinggi

2 = jumlah instrumen

6 = jumlah responden

Jadi motivasi pada regu unit laka lantas Polres Purworejo adalah $46:60 = 0,76$ atau 76% dari kriteria yang telah ditetapkan. Nilai sebesar 46 terletak di antara 36 dan 48 yaitu dalam kategori kurang setuju dan setuju, tetapi lebih mendekati setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju bahwa semua anggota Regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo mempunyai motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan distribusi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja = 55. Hasil ini diperoleh dari penjumlahan

seluruh skor jawaban untuk faktor kepuasan kerja, sedangkan untuk skor idealnya adalah 60 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 6$ dengan pengertian bahwa:

1 = skor terendah

5 = skor tertinggi

2 = jumlah instrumen

6 = jumlah responden

Jadi kepuasan kerja pada regu unit laka lintas Polres Purworejo adalah $55:60 = 0,91$ atau 91% dari kriteria yang telah ditetapkan. Nilai sebesar 55 terletak di antara 48 dan 60 yaitu dalam kategori setuju dan sangat setuju, tetapi lebih mendekati kategori sangat setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden sangat setuju bahwa Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya mempunyai kepuasan kerja yang sangat tinggi.

c. Variabel Beban Pekerjaan

Berdasarkan distribusi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh untuk variabel beban pekerjaan = 35. Hasil ini

diperoleh dari penjumlahan seluruh skor jawaban untuk faktor beban pekerjaan, sedangkan untuk skor idealnya adalah 60 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 6$ dengan pengertian bahwa:

1 = skor terendah

5 = skor tertinggi

2 = jumlah instrumen

6 = jumlah responden

Jadi beban pekerjaan pada regu unit laka lintas Polres Purworejo adalah $35:60 = 0,58$ atau 58% dari kriteria yang telah ditetapkan.

Nilai sebesar 35 terletak di antara 24 dan 36 yaitu kategori tidak setuju dan kurang setuju, tetapi lebih mendekati dengan kategori kurang setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden kurang setuju dengan beban pekerjaan yang dijalani oleh Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo saat ini.

d. Variabel Waktu Menyelesaikan Tugas

Berdasarkan distribusi jawaban responden, jumlah skor yang diperoleh untuk variabel waktu menyelesaikan tugas = 47.

Hasil ini diperoleh dari penjumlahan seluruh skor jawaban untuk faktor waktu menyelesaikan tugas, sedangkan untuk skor idealnya adalah 60 (yaitu apabila semua responden menjawab skor tertinggi pada setiap butir pernyataan) = $5 \times 2 \times 6$ dengan pengertian bahwa:

1 = skor terendah

5 = skor tertinggi

2 = jumlah instrumen

6 = jumlah responden

Jadi waktu menyelesaikan tugas pada regu unit laka lintas Polres Purworejo adalah $47:60 = 0,78$ atau 78% dari kriteria yang telah ditetapkan.

Nilai sebesar 47 terletak di antara 36 dan 48 yaitu dalam kategori kurang setuju dan setuju, tetapi lebih mendekati dengan

kategori setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta tugas yang diselesaikan dapat menunjukkan hasil yang baik atau memuaskan.

2. Variabel yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden terhadap pengukuran variabel efektivitas kerja, dapat diketahui variabel paling dominan yang mempengaruhi efektivitas kerja. Aspek yang paling dominan tersebut dapat diketahui pada tabel rekapitulasi aspek-aspek pengukuran efektivitas kerja di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Aspek Pengukuran Efektivitas Kerja

No.	Aspek Efektivitas Kerja	Skor
1	Motivasi	46
2	Kepuasan kerja	55
3	Beban pekerjaan	35
4	Waktu menyelesaikan tugas	47

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui variabel yang paling dominan dalam pengukuran efektivitas kerja pegawai pada bagian

Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo adalah aspek kepuasan kerja dengan skor 55.

Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan penulis yang berjudul analisis efektivitas kerja pegawai pada bagian regu unit laka lintas Polres Purworejo dihasilkan bahwa:

1. Motivasi regu unit laka

Dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaannya anggota regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo mempunyai motivasi yang cukup tinggi. Hal itu dikarenakan pendapatan yang diterima sesuai dengan jam dan pekerjaan serta insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.

Motivasi pegawai muncul karena adanya dorongan yang diberikan oleh organisasi. Bentuk-bentuk motivasi yang telah diberikan oleh organisasi kepada pegawai bagian regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo seperti diberikannya suatu penghargaan bagi regu unit laka yang berprestasi seperti ditawari dengan melanjutkan sekolah lagi atau percepatan kenaikan pangkat.

2. Kepuasan Kerja Regu Unit Laka

Berdasarkan uraian dari jawaban responden menyatakan sangat setuju bahwa Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya mempunyai kepuasan kerja yang sangat tinggi. Hal itu disebabkan seluruh anggota Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo bangga dengan pekerjaan yang dijalani sekarang serta memiliki seorang pemimpin yang baik, pengertian dan bijaksana.

3. Beban Pekerjaan Regu Unit Laka

Berdasarkan uraian dari jawaban responden menyatakan kurang setuju bahwa Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo dalam menjalankan tugas didukung dengan jumlah personil yang sesuai dengan beban kerjanya. Hal itu disebabkan jumlah personil dalam satu regu belum sesuai dengan beban kerja yang ada yaitu jumlah anggota regu Unit Laka yang hanya 2 orang sementara standar jumlah untuk regu Unit Laka adalah 6 orang, 1 orang *driver*, 1 orang administrasi, 2 orang olah TKP dan 2 orang mengatur lalu lintas jika terjadi kemacetan.

4. Waktu Menyelesaikan Tugas Regu Unit Laka

Berdasarkan uraian dari jawaban responden menyatakan setuju bahwa Regu Unit Laka Lintas Polres Purworejo untuk waktu

menyelesaikan tugas dapat dikatakan sudah baik. Hal itu terbukti Regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo dalam menyelesaikan pekerjaan seperti Laporan Polisi (LP), Laporan Mingguan, Bulanan sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tugas yang diselesaikan dapat menunjukkan hasil yang baik serta memuaskan. Meskipun ada beberapa administrasi seperti pemberkasan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) kecelakaan ringan, register, dan beberapa administrasi lain yang belum terselesaikan dengan baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data tentang analisis efektivitas kerja pegawai pada bagian Unit Laka Lantas Polres Purworejo dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk aspek motivasi pada bagian regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo diperoleh hasil $46:60 = 0,76$ atau 76%. Nilai sebesar 46 terletak diantara 36 dan 48 yaitu kategori kurang setuju dan setuju, tetapi lebih mendekati setuju. Jadi anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo mempunyai motivasi yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
2. Aspek kepuasan kerja pada bagian regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo diperoleh hasil $55:60 = 0,91$ atau 91%. Nilai sebesar 55 terletak diantara 48 dan 60 yaitu dalam kategori setuju dan sangat setuju tetapi lebih mendekati dengan kategori sangat setuju. Jadi anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.
3. Untuk aspek beban kerja pada bagian regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo diperoleh hasil $35:60 = 0,58$ atau 58%. Nilai 35 terletak diantara 24 dan 36 yaitu kategori tidak setuju dan kurang setuju, tetapi lebih mendekati kategori kurang setuju. Jadi anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya merasakan ada beban kerja yang berat karena tidak ada keseimbangan antara beban kerja atau tanggung jawab pekerjaan dengan jumlah personel yang ada saat ini.
4. Sedangkan untuk aspek waktu menyelesaikan tugas pada bagian regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo diperoleh hasil $47:60 = 0,78$ atau 78%. Nilai 47 terletak diantara 36 dan 48 yaitu dalam kategori kurang setuju

dan setuju. Jadi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel motivasi perlu adanya penambahan insentif untuk anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo agar dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya lebih termotivasi serta dalam melayani masyarakat dapat lebih optimal.
2. Variabel kepuasan kerja untuk anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo perlu dipertahankan. Karena dengan sudah memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo akan senang dalam bekerja dan menjalankan tugas serta akan menimbulkan kepuasan juga bagi masyarakat yang dilayani.
3. Untuk variabel beban pekerjaan perlu adanya penambahan personel bagi setiap regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo, agar seimbang antara jumlah beban pekerjaan dengan jumlah personil serta agar dalam

menjalankan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya dapat lebih efektif dan efisien.

4. Sedangkan untuk variabel waktu menyelesaikan tugas, anggota regu Unit Laka Lantas Polres Purworejo dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan menunjukkan hasil yang cukup baik tetapi harus lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan ditambah jumlah personel, karena ada beberapa administrasi yang lain yang belum bisa diselesaikan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Jones. 2002. *Managing Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Richard M. Steers. 1998. *Efektifitas Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: PPM Erlangga.

- Richard M. Steers. 2005. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Shermerhorn. 2005. 2005. *Management*. New York: John Wiley & Sons. Fifth Edition.
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2005. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Yazid. 2009. *Pemasaran Jasa dan Konsep Implementasi*. Yogyakarta: Ekosia Kampus UII FE.
- <http://abbach.press.com>.diakses pada tanggal 21 Juni 2017.
- [http://liliaf.blog.upi.edu/pengertian-fungsi-dan-model-manajemen-sumber daya manusia](http://liliaf.blog.upi.edu/pengertian-fungsi-dan-model-manajemen-sumber-daya-manusia).diakses pada tanggal 15 Oktober 2017.