



**ANALISIS KINERJA ANGGOTA DIREKTORAT AKADEMIK KEPOLISIAN
SEMARANG MELALUI PERILAKU ETIS ANGGOTA**

Kukuh Bambang Supriyanto¹

kukuh.bams@yahoo.com

Akademi Kepolisian Semarang

Siti Hidayah²

hidayahsiti99@yahoo.co.id

STIE Dharmaputra Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja anggota Direktorat Akademik Kepolisian Semarang melalui perilaku etis anggota. Jenis penelitian adalah *confirmatory research*. Populasi penelitian ini 870 anggota dengan jumlah sampel 15% dari total populasi yakni 130 anggota. Namun demikian, sampel yang kembali dan bisa diolah sebanyak 104 responden. Sumber data yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Deskriptif data menunjukkan 94,04% anggota menanggapi setuju dan sangat setuju mengenai perilaku etis anggota, dan sisanya 5,96% menanggapi sebaliknya. Tanggapan mengenai kinerja anggota sebanyak 83,26% menjawab setuju dan sangat setuju, sedangkan sisanya 16,74% menjawab sebaliknya. Hasil analisis menunjukkan perilaku etis anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, semakin baik perilaku etis anggota maka semakin tinggi kinerjanya. Implikasi kebijakan dari penelitian ini adalah anggota dari Direktorat Akademik Kepolisian Semarang diharapkan mampu mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, melaksanakan tugas dengan baik, melaksanakan tanggung jawab pokok dengan benar, membuat rencana kerja sebelum bekerja, dan mempersiapkan tugas sebelum memulai kegiatan.

Kata kunci : Perilaku Etis, Kinerja Anggota, Direktorat Akpol Semarang

Abstract

This study aims to analyze the performance of members of the Academic Directorate of Police in Semarang through ethical behavior of members. This type of research is confirmatory research. The study population is 870 members with a sample of 15% of the total population of the 130 members. However, the samples are returned and can be processed as many as 104 respondents. Sources of data are primary and secondary data. Data were collected through observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Descriptive data showed 94.04% of members responding to agree and strongly agree about the ethical behavior of members, and the remaining 5.96% respond otherwise. Feedback on the performance of members as much as 83.26% answered agree and strongly agree, while the remaining 16.74% answered otherwise. The analysis showed a positive effect of ethical behavior and significant members of the performance of members, the better the ethical behavior of members of the higher performance. The policy implication of this study is a member of the Academic Directorate Semarang Police are expected to put the interests of public rather than private interests, perform well, carry out basic responsibilities properly, create a work plan before work, and prepare for the task before starting the activity.

Keywords: Ethical Conduct, Member Performance Directorate of the Police Academy in Semarang



1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya, atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing anggota individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Kinerja anggota adalah tingkat keberhasilan seorang anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja anggota secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri anggota, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri anggota.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah tindakan atau perilaku anggota tersebut. Perilaku anggota dapat bersifat positif maupun negatif. Perilaku yang positif adalah tindakan yang sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum, atau ini lebih dikenal dengan perilaku etis. Sebaliknya perilaku negatif adalah tindakan yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum, atau lebih dikenal dengan perilaku tidak etis (Griffin dan Ebert, 2006). Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan yang membahayakan. Perilaku etis dari seorang anggota organisasi/institusi menunjukkan bagaimana anggota tersebut dapat berperilaku sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi/institusi tersebut.

Griffin dan Ebert (2006)

menyatakan bahwa perilaku etis dari anggota organisasi terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi rekan kerjanya, dan juga perilaku etis mampu meningkatkan produktivitas bagi para manajer. Selain itu, perilaku etis dapat pula menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat mempertahankan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik, dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, dan perilaku etis juga dapat membantu kemampuan organisasi untuk bertahan serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Perilaku etis seorang anggota dapat mempengaruhi kinerjanya. Apriyanti (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa apabila seorang anggota dapat berperilaku etis sesuai dengan kode etik profesinya, dan memahami kode etik profesinya maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dari anggota tersebut. Anggota yang berperilaku etis akan secara otomatis menunjukkan kinerja yang baik, karena kinerja anggota dapat dinilai baik atau tidaknya dari tindakan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saeed (2013) yang menemukan bahwa perilaku etis individu dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk menganalisis kinerja individu anggota, apakah kinerjanya baik atau tidak dapat dilihat dari tindakan/perilakunya itu sesuai atau



tidak dengan norma sosial secara umum. Oleh karena itu, dalam hal ini perlu dilaksanakan penelitian dengan judul “Analisis kinerja anggota melalui perilaku etis anggota”. Studi ini dilaksanakan pada anggota Direktorat Akademik Kepolisian (Akp) Semarang.

2. Landasan Teori

2.1 Kinerja Anggota

Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing anggota individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan selama periode tertentu sesuai dengan kriteria atau standar kerja yang telah ditentukan, dan hasil kerja tersebut tercermin dari *output* yang dihasilkan. Menurut Mahmudi dalam Marsono (2006) menyatakan bahwa pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu: (1) Perilaku (proses); (2) *Output* (produk langsung suatu aktivitas/program); dan (3) *Outcome* (*value added* atau dampak aktivitas/program). Simamora (2004) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi kinerja individu dapat dilihat dari indikator-

indikator sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan,
- b. Dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan atau dengan kesalahan yang rendah,
- c. Ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan penilaian kinerja anggota Polri atau dalam hal ini anggota Direktorat Akademik Kepolisian (Akp) Semarang, dapat diukur dengan penilaian 10 (Sepuluh) unsur generik, yaitu (Perkap Nomor 16 Tahun 2011):

- a. Unsur kepemimpinan, antara lain meliputi kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.
- b. Unsur jaringan sosial, antara lain meliputi kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.
- c. Unsur komunikasi, antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama anggota/pegawai dan masyarakat.
- d. Unsur pengendalian emosi, antara lain meliputi kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.
- e. Unsur agen perubahan, antara lain meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.
- f. Unsur integritas, antara lain meliputi



- kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.
- g. Unsur empati, antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.
 - h. Unsur pengelolaan administrasi, antara lain meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi.
 - i. Unsur kreativitas, antara lain meliputi kemampuan menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif.
 - j. Unsur kemandirian, antara lain meliputi kemampuan mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.

Duraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja anggota Direktorat Akademik Kepolisian (Akp) Semarang adalah mengacu pada Perkap Nomor 16 Tahun 2011 yang meliputi unsur: kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, konsisten, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

2.2 Perilaku Etis

Perilaku merupakan perwujudan sikap dari karakteristik manusia (Fitz-enz, 2009). Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan arti yang sangat luas, misalkan: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, menulis,

membaca, dan sebagainya. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Notoatmodjo, 2003).

Sisi lain, Griffin dan Ebert (2006) menjelaskan bahwa etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral perorangan, serta konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku etis atau tidak etis. Griffin dan Ebert (2006) menyatakan bahwa perilaku etis merupakan tindakan yang sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku etis merupakan tindakan yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan yang membahayakan. Sebaliknya perilaku tidak etis adalah tindakan yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku etis dari anggota organisasi/institusi menunjukkan bagaimana anggota dapat berperilaku sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi/institusi tersebut.

Pola perilaku etis dalam diri masing-masing anggota individu berkembang sepanjang waktu. Oleh karena itu, setiap anggota individu akan menunjukkan perubahan yang terus menerus terhadap perilaku etis. Perilaku etis akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi,



dan masyarakat umum. Perilaku etis seorang individu juga sering kali mengacu pada apa yang diyakini. Teori sikap dan perilaku dapat mempengaruhi individu untuk bertindak jujur, tegas, adil tanpa dipengaruhi tekanan maupun permintaan diri. Perilaku etis terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya: perilaku etis dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, mampu meningkatkan produktivitas manajer, dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat mempertahankan sumber daya manusia dengan kualitas *performance* yang baik, dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, dan dapat membantu kemampuan organisasi untuk bertahan serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Griffin dan Ebert, 2006).

Pada dasarnya, sebagian besar organisasi/institusi memiliki kode etik untuk mendorong para anggotanya untuk berperilaku etis. Namun ternyata kode etik saja belum cukup sehingga pihak pimpinan harus menetapkan standar etika yang tinggi agar tercipta lingkungan pengendalian yang efektif dan efisien. Messier (2005) menjelaskan bahwa terdapat beberapa prinsip-prinsip etis antara lain:

a. Tanggung Jawab

Dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai professional, setiap individu harus melaksanakan pertimbangan professional dan moral yang sensitif dalam semua aktifitas mereka.

b. Kepentingan Publik

Setiap individu harus menerima kewajiban

untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik serta menunjukkan komitmen dan profesionalnya.

c. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, setiap individu harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

d. Objektivitas

Setiap individu harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

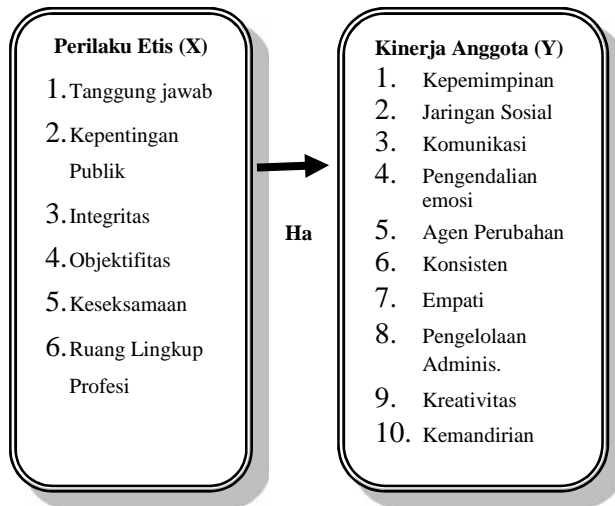
e. Keseksamaan

Setiap individu harus dapat mempertahankan standart teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikan, serta melaksanakan tanggung jawab professional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

f. Ruang Lingkup Profesi

Setiap individu harus mempertimbangkan prinsip-prinsip kode perilaku professional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator perilaku etis adalah mengacu pada pendapatnya Messier (2005) yang meliputi: tanggungjawab, kepentingan publik, integritas, objektivitas, keseksamaan, dan ruang lingkup profesi. Berikut ini adalah gambar model penelitian:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Beberapa peneliti dan dikembangkan dalam penelitian ini

Dari gambar model penelitian di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku etis anggota berpengaruh terhadap kinerja anggota.

2.3 Perumusan Hipotesis

Perilaku etis merupakan tindakan yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang bermanfaat dan yang membahayakan (Griffin dan Ebert, 2006). Perilaku etis dari anggota menunjukkan bagaimana anggota dapat bertindak sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku didalam organisasi/institusi. Selanjutnya Griffin dan Ebert (2006) menjelaskan bahwa perilaku etis terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi diantaranya perilaku etis dapat

meningkatkan produktivitas rekan kerja, dan mampu meningkatkan produktivitas manajer. Selain itu, perilaku etis dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dapat mempertahankan sumber daya manusia dengan kualitas kinerja yang baik, dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, dan dapat membantu kemampuan organisasi untuk bertahan serta dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan Saeed (2013) menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga penelitian Apriyanti (2014) menunjukkan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: *Perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Direktorat Akpol Semarang.*

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah *confirmatory research* (David Nachmias & Chava Nachmias, 1987). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 870 anggota dengan jumlah sampel sebanyak 15% dari total populasi yakni sebanyak 130 anggota (Sugiyono, 2006). Namun demikian, sampel yang kembali dan yang bisa diolah adalah sebanyak 104 responden. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder, sedangkan metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier



dengan program SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Deskriptif Data

Berdasarkan hasil deskriptif data menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada pertanyaan-pertanyaan variabel perilaku etis, yaitu sebesar 94,04%, dan sisanya 5,96% menanggapi sebaliknya. Hasil kuesioner terbuka menyatakan bahwa anggota dapat bertanggungjawab sebagai profesional, dapat melayani kepentingan publik, dapat memperluas kepercayaan publik, dapat mempertahankan objektivitas, dapat mempertahankan standart teknis, dan dapat mempertimbangkan prinsip kode perilaku. Sedangkan untuk tanggapan mengenai kinerja anggota sebanyak 83,26%, anggota menjawab setuju dan sangat setuju, sedangkan sisanya 16,74% menjawab sebaliknya. Hasil kuesioner terbuka menyatakan bahwa anggota mampu memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain, mampu berkomunikasi dengan efektif, mampu mengendalikan emosi, mampu bersikap konsisten, mampu mengapresiasi perasaan positif, mampu melaksanakan ide kreatif, dan mampu mempertimbangkan faktor resiko.

4.2 Hasil Uji Instrumen

Hasil pengujian validitas instrumen dari variabel kinerja anggota dan perilaku etis anggota menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total*

Correlation atau r_{hitung} setiap indikator adalah lebih besar dari $r_{tabel} = 0,193$, yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah untuk diteliti. Demikian pula hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r_{hitung} nya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

4.3 Hasil Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka *R square* atau R^2 sebesar 0,734. Hal ini berarti bahwa variabel perilaku etis dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja anggota sebesar 73,4% sedangkan yang 26,6% dijelaskan oleh variabel/faktor lain di luar model yang diteliti, misalnya karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, kompetensi anggota, dan sebagainya. Sedangkan hasil pengujian dari uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 91,990 > F_{tabel} = 2,70$, dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Berdasarkan hasil pengujian R^2 dan pengujian dari uji F dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah layak untuk digunakan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh perilaku etis terhadap kinerja anggota dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $H_0: \beta_4 = 0$: Perilaku etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota



- : Perilaku etis berpengaruh
 $H_a: \beta_4 > 0$ signifikan terhadap kinerja
anggota

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel perilaku etis terhadap kinerja anggota sebesar $2,249 > t_{tabel} = 1,660$ dengan angka signifikansi $= 0,027 < \alpha = 0,05$ (signifikan).

Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota adalah terbukti diterima.

4.5 Hasil Uji Regresi

Hasil pengujian regresi dari pengaruh perilaku etis terhadap kinerja anggota menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) $= 0,175$ sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:
 $KA = 0,175PE + e$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh: $PE \rightarrow KA$ atau $= 0,175$ (positif)

Hal ini berarti bahwa perilaku etis (PE) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota (KA). Ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik perilaku etis anggota maka semakin tinggi kinerjanya.

4.6 Pembahasan

Perilaku etis berpengaruh positif ($\beta = 0,175$) dan signifikan (sig. $= 0,027$) terhadap kinerja anggota, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja anggota adalah terbukti, dan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik perilaku etis anggota maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil deskriptif data

menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada pertanyaan-pertanyaan variabel perilaku etis, yaitu sebesar 94,04%, dan sisanya 5,96% menanggapi sebaliknya. Hasil kuesioner terbuka menyatakan bahwa anggota dapat bertanggungjawab sebagai profesional, dapat melayani kepentingan publik, dapat memperluas kepercayaan publik, dapat mempertahankan objektifitas, dapat mempertahankan standart teknis, dan dapat mempertimbangkan prinsip kode perilaku. Sedangkan untuk tanggapan mengenai kinerja anggota sebanyak 83,26%, anggota menjawab setuju dan sangat setuju, dan sisanya 16,74% menjawab sebaliknya. Hasil kuesioner terbuka menyatakan bahwa anggota mampu memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain, mampu berkomunikasi dengan efektif, mampu mengendalikan emosi, mampu bersikap konsisten, mampu mengapresiasi perasaan positif, mampu melaksanakan ide kreatif, dan mampu mempertimbangkan faktor resiko. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Saeed (2013) yang menemukan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula Apriyanti (2014) menemukan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil simpulan bahwa perilaku etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik



perilaku etis maka semakin tinggi kinerja anggota.

6. Saran

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah anggota dari Direktorat Akademik Kepolisian (Akp) Semarang diharapkan mampu mendahulukan kepentingan umum, melaksanakan tanggung jawab dengan baik termasuk apel, melaksanakan tugas pokoknya dengan benar, membuat rencana kerja sebelum bekerja, dan mempersiapkan tugas sebelum memulai kegiatan. Itu semua apabila bisa dilakukan dengan baik maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, 2014, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI dan BPKP Perwakilan Provinsi Riau). **JOM FEKON Vol. 1 No. 2, p 1-15**
- David Nachmias dan Chava Nachmias, 1987, *Research Methods in the Social Sciences*,. Third Edition, New York: St. Martin's Press.
- Fitz-enz, Jac, 2009, The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance, Second Edition, **AMACOM Div American**.
- Ghozali, Imam., 2011, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19** (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J, 2006, **Bisnis**, Alih Bahasa Rd. Soemarnagara, Jakarta, Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marsono. 2006. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. **Tesis**, Surakarta : Pasca Sarjana UMS
- Messier, Glover, 2005, **Auditing & assurance services a systematic approach**. Edisi ke- 4. Penerbit: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. **Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan**. Rineka. Cipta. Jakarta
- Saeed, Rashid, 2013, Ethical Behavior and Employees Job Performance in Education Sector of Pakistan, **Middle-East Journal of Scientific Research 18 (4), p 524-529**
- Simamora, H, 2004, **Riset Sumber Daya Manusia**, Edisi Ke-2. Cetaka Ketiga, STIE YKPN
- Sugiyono. 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Waldman, David A., 1994, The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance, **Academy of Management Review, Vol. 19 No.3 pp 210**
- _____. **Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai**



**Negeri Pada Kepolisian Negara
Republik Indonesia Dengan
Sistem Manajemen Kinerja.**

*PERATURAN KEPALA
KEPOLISIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA NOMOR
16 TAHUN 2011*

**Rencana Kerja Akademi
Kepolisian Semarang, 2016**