

KEDISIPLINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA SERTA DAMPAKNYA PADA GOOD GOVERNANCE

Oleh:

Zuraidah¹ dan Sri Anugrah Natalina²

Email: ida_mlg07@yahoo.co.id

Abstract:

The Regional Government has an obligation to report the results achieved in carrying out activities in a systematic and structured manner during a reporting period. The State Civil Apparatus in the Regional Government of Kediri Regency based on the above calculation results, it can be seen that the value of the direct influence X1 on Z is 0.417 and the value of the non-influence is 0.147 which means that the value of the direct influence is greater than the indirect effect. So it can be concluded that directly X1 against Z has a significant effect. The value of X2 on Z direct effect is 0.291 and the value of the indirect effect is 0.150, which means the value of direct influence is greater than the indirect effect. So it can be concluded that directly X2 on Z has a significant effect. The Kediri district government showed that the good governor was good enough. Public accountability does not show any problems in the performance of the institution / government which are publicly revealed, in its transparency it illustrates the existence of a decentralized pattern in the implementation of work programs in each SKPD so that accountability among SKPDs can be socialized. The effectiveness of human resources is demonstrated by the equitable distribution of ASNs for each SKPD unit, for the value of money is a clean regional government and has never been published on corruption issues.

Keywords: Good Governace, Employee Performance, Discipline and Work Ethics

A. Pendahuluan

Pemerintahan Daerah merupakan ujung yang paling dekat dengan masyarakat dalam membantu pemerintahan pusat menjalankan program pembangunan. Model desentralisasi sekarang yang dijalankan pada pemerintah Indonesia adalah dengan memberikan kepercayaan penuh pada pemerintah daerah untuk menjalankan program pemerintahannya. Salah satunya adalah kewenangan dalam mengatur dan menjalankan keuangan daerah. Keuangan Daerah adalah proses penyelenggaraan pemerintahan daerah yang mengikat pada semua hak dan kewajiban daerah yang penilaiannya dengan ukuran uang yang didalamnya termasuk segala bentuk kekayaan.³ Jadi, Pemerintah Daerah memiliki tanggungjawab yaitu mempunyai kewajiban untuk melaporkan tentang output / hasil atas pelaksanaan segala kegiatan / program yang telah dicapai dengan ukuran sistematis dan

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Kediri

² Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Kediri

³ Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah

terstruktur pada setiap periode pelaporan. Sedangkan ukuran secara global suatu pemerintah daerah berhasil bila telah mencapai *Good Governance*. *Good Governance* dalam pengelolaan keuangan daerah maka Pemerintah Daerah harus memperhatikan aspek :

- a. Akuntabilitas : yaitu bagaimana sumber daya perlu suatu pengelolaan yang tepat dan kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik dan bertanggungjawab sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Transparansi: yaitu keterbukaan secara publik, ini dimaksudkan dengan memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat yang didasarkan pada pertimbangan bahwa masyarakat merupakan penilai yang memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas semua output dan kebijakan serta pertanggungjawaban Pemerintah Daerah yang telah dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan.⁴

Bentuk transparansi dan akuntabilitas yang diciptakan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan adanya audit dan pemeriksaan secara continue kepada seluruh instansi pemerintah. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Komite Pemberantasan Korupsi (KPK) serta di bantu dengan Inspektur Jendral (Irjend) adalah lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan atas kinerja pemerintahan daerah khususnya tentang bagaimana penggunaan keuangan negara dan pelaksanaan program kegiatannya. Propinsi Jawa Timur adalah salah satu propinsi yang tahun 2018 terjerat Operasi Tangkap Tangan (OTT) oleh KPK. Berikut ini adalah data OTT yang terjadi di Propinsi Jawa Timur :

Tabel 1.1
Operasi Tangkap Tangan (OTT) Pada Pemerintahan Daerah di Propinsi Jawa Timur

No.	Pemerintahan Daerah	Keterangan
1	Jombang	Pungli dana kapitas BPJS di 34 puskesmas dan jual beli jabatan.
2	Pemkot Malang	Suap pembahasan APBD Pemkot Malang 2015 sebesar Rp 1,6 miliar. Suap kepada Ketua DPRD dan anggota DPRD Malang periode 2014-2019 terkait pembahasan APBD-P.
3	Kabupaten Mojokerto	Suap terkait pengurusan izin prinsip pemanfaatan ruang (IPPR) dan izin mendirikan bangunan (IMB) atas pembangunan menara telekomunikasi di Kabupaten Mojokerto tahun 2015.
4	Tulungagung	Suap berkaitan dengan proyek pembangunan infrastruktur peningkatan jalan.
5	Blitar	Suap infrastruktur Rp 1,5 miliar terkait izin proyek pembangunan sekolah lanjutan pertama di Blitar dengan nilai kontrak Rp 23 miliar.
6	Pasuruan	Suap proyek belanja modal gedung dan bangunan

⁴ Ibid,...

		pengembangan Pusat Layanan Usaha Terpadu-Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (PLUT-KUMKM).
7	Malang	Gratifikasi dari pemborong untuk dana alokasi khusus (DAK) tahun 2011, gratifikasi dari sejumlah proyek dinas di Malang, dengan total gratifikasi yang diterima Rp 3,55 miliar.

Sumber : <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4361830/tujuh-kepala-daerah-di-jawa-timur-terjerat-kpk>

Kabupaten Kediri merupakan salah satu daerah yang berada di Propinsi Jawa Timur yang cukup luas wilayahnya. Kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Kediri selama ini menunjukkan hasil yang baik, dengan indikator tidak adanya gejala yang muncul dari masyarakatnya dan tidak termasuk dalam table diatas. Bentuk upaya yang dijalankan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri adalah dengan selalu melakukan evaluasi atas kinerjanya.

“Pemerintah Kabupaten Kediri menyelenggarakan acara Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Kediri. Kegiatan ini diselenggarakan di Ruang Kilisuci, Kantor Bupati Kediri, Rabu 18 September 2019. Hadir sebagai Tim evaluator Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Kediri yakni dari Biro Organisasi dan Bappeda Provinsi Jawa Timur. Hadir pula Sekda Kabupaten Kediri, Dede Sujana, S.Sos. MSi, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Ir. Widodo Imam Santoso, dan seluruh Kepala Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemkab Kediri. Ketua Tim evaluator mengatakan, mengerjakan SAKIP jangan hanya untuk mencari nilai. Namun lebih kepada motivasi agar masyarakat bisa merasakan manfaat atas guliran program pemerintah yang dibiayai oleh anggaran negara.”⁵

Agenda kegiatan diatas menunjukkan bahwa pemerintah daerah Kabupaten Kediri berupaya untuk dapat menerapkan *good governance* atas kinerjanya. Sehingga pemerintah daerah ini berusaha untuk dapat melakukan akuntabilitas dan transparansi kinerja. Dengan menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri tidak berkasus tentang korupsi atau OTT KPK adalah menjadi indikator yang baik atas kinerja yang telah dilaksanakannya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri terdiri dari 20 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk menunjang tugas dan kewajiban dalam melayani masyarakat di wilayah Kabupaten Kediri. Dengan jumlah ASN bagian keuangan yang ASN sebanyak 143 orang dan Non ASN sebanyak 34 orang. Bagian keuangan di masing-masing SKPD memiliki Standar Operational Prosedur (SOP) yang kemungkinan ada pembeda walaupun berada di bawah Pemerintahan Daerah yang sama. Hal inilah yang bisa memungkinkan adanya

⁵https://kedirikab.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=5547:evaluasi-akuntabilitas-kinerja-pemkab-kediri&catid=13:pemerintahan&Itemid=853

kesalahan persepsi atas penilaian kinerja khususnya yang berkaitan penggunaan anggaran negara. Semua SKPD khususnya bagian keuangan selaku entitas pengelola anggaran wajib untuk menyusun laporan keuangan secara periodik pada setiap bulan, semester dan akhir periode anggaran. Selama ini dalam perencanaan, penatausahaan dan pelaporan keuangan di SKPD masih ada hambatan terkait tata laksana program keuangan yang belum ada. Untuk itulah ASN bagian keuangan pada setiap SKPD berusaha melakukan inovasi berupa perbaikan tata laksana program keuangan melalui pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang perencanaan, penatausahaan dan pelaporan keuangan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. SOP merupakan sumber acuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang nantinya menghasilkan output yang sesuai dengan fungsi dan alat penilai kinerja ASN. Indikator untuk dapat digunakan menilai kinerja ASN dapat berupa : administrasi, teknik dan prosedural berdasarkan tata kerja, sistem kerja dan prosedur kerja pada unit kerja yang berkaitan.⁶

Kepala Daerah akan menuntut semua ASN yang ada di dalam bagian wilayahnya untuk dapat memberikan output yang maksimal. SKPD yang ada pada Kabupaten Kediri salah satu ukuran bahwa telah menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik adalah dalam menyajikan laporan keuangan yang baik sesuai dengan standarisasi SOP. Hal ini yang menjadi permasalahan utama bagi SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri, bahwa kinerja ASN bagian keuangan di masing-masing SKPD telah berjalan dengan baik atau belum. Sehingga penelitian ini mengambil judul : ***Analisis Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Good Governance*** (Studi pada Aparatur Sipil Negara bagian keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri.

B. Pembahasan

1. Analisa Kedisiplinan Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Bagian Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Pola pemerintahan sekarang ini sudah masuk dalam kategori desentralisasi, hal ini dimulai dengan adanya UU Otonomi Daerah. Dengan gaungnya reformasi maka mempunyai dampak pada bagaimana pemerintahan memberikan hak mutlak bagi struktur pemerintahan yang di bawahnya untuk dapat mengambil kebijakan sendiri untuk dapat mengembangkan pemerintahan yang dijalaninya. Kemandirian dalam

⁶ <http://www.sumberpengertian.co/pengertian-standar-operasional-prosedur-sop>, diakses 17 agustus 2018

mengelola potensi daerah adalah kata kunci bagi pemerintahan daerah sekarang ini untuk dapat berkembang dengan baik dan maju.

Pembentukan daerah otonom adalah berdasarkan pertimbangan kemampuan ekonomi, potensi daerah, social budaya, social politik, jumlah penduduk, luas daerah dan pertimbangan lainnya. Sedangkan bidang pemerintahan daerah yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian dan perhubungan, industry, perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja.

Karena berhadapan dengan persaingan global dan era reformasi birokrasi maka pemerintahan daerah harus dapat berjuang untuk dapat menciptakan suatu pengawasan administrasi untuk dapat menjadikan Sumber Daya manusianya menjadi lebih baik. Pola kebijakan yang dijalankan pemerintahan daerah adalah dengan membuat regulasi tentang kedisiplinan dan membangun etos kerja pegawai. Suatu pemerintahan daerah yang dinilai baik bila telah tercapai good governancenya. Indikator Good Governance adalah dengan melihat kinerja pemerintahan daerah tersebut dalam menjalankan amanat rakyatnya. Sebuah pemerintahan daerah dalam meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat daerah maka diatur dalam UU No. 22 Tahun 1999. Kinerja sebuah instansi pemerintahan ukuran yang pasti digunakan adalah bagaimana kedisiplinan dan etos kerja pegawainya. Pemerintahan Daerah Kabupaten Kediri dalam menjalankan administrasinya pemerintahan kedisiplinannya pegawai di jalankan dengan berbagai regulasi yaitu :

- a. Finger Print, setiap awal datang dan pada saat jam pulang
- b. Adanya apel pagi pada hari senin, dan hari-hari besar lainnya
- c. Pengaturan seragam dinas dan penjadwalannya
- d. Rapat Internal SKPD yang dilakukan rutin setiap minimal 1 minggu sekali
- e. Sholat Malam yang dilakukan rutin seminggu sekali dengan tempatnya bergantian di seluruh SKPD dan kecamatan.
- f. Dengar pendapat yang dilakukan rutin setiap minggu atau setiap saat menyesuaikan dengan kebutuhan.

Bentuk-bentuk kedisiplinan yang diciptakan membuat ASN tidak menjadikan ukuran disiplin adalah hanya berdasarkan presensi saja. Berdasarkan hasil kuisisioner menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja instansi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji korelasinya 0,553, sehingga masuk dalam interval koefisien 0,40 – 0,599 atau cukup kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan di pemerintahan daerah kabupaten Kediri mempunyai hubungan yang

cukup kuat dengan kinerja instansi. Hubungan yang cukup kuat ini dimungkinkan karena pola regulasi kedisiplinan yang dibentuk di Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri adalah dengan pemahaman bahwa kedisiplinan bukan hanya diukur dari finger print saja tetapi lebih pada bentuk keaktifan dan dukungan atas semua program kegiatan yang dibuat oleh pemerintah daerah Kabupaten Kediri.

Etos kerja merupakan sebuah ukuran untuk menilai bagaimana pegawai dalam menjalankan dan menghasilkan output atau yang biasa disebut sebagai produktivitas kerja. ASN dalam pemerintahan daerah akan dilihat produktivitasnya dengan cara adalah bagaimana ASN tersebut dalam berperan aktif pada program dan taat pada aturan yang ada. Efisien dan efektif dalam mengerjakan tugas sehingga segala pemborosan dapat diminimalkan, seperti : pemborosan waktu, biaya dan tenaga. Bentuk etos kerja di ASN pemerintah daerah Kabupaten Kediri diukur dari :

- a. Relationship antar pegawai di SKPD yang tercipta baik
- b. Dukungan atas Kebijakan Pimpinan
- c. Budaya organisasi yang nyaman dan tertib
- d. Jabatan berdasarkan kepangkatan dan senioritas
- e. Adanya hukuman/sanksi atas pelanggaran kebijakan
- f. Keterbukaan dan sosialisasi atas semua program pemerintah daerah
- g. Keterikatan antar SKPD dengan adanya rapat bersama

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variable etos kerja dengan kinerja instansi maka dapat diketahui mempunyai hubungan yang cukup kuat atau dengan nilai 0,559, atau nilai tersebut berada diantara interval koefisien 0,40 -0,599. Hubungan yang cukup kuat ini menunjukkan bahwa pola bentukan etos kerja yang terjadi atau dijalankan di Pemerintah Daerah adalah cukup berhasil menjadikan ASN dalam bekerja dapat dengan giat dan bersemangat.

2. Analisis kedisiplinan dan etos kerja terhadap *Good Governace* pada aparatur sipil negara (ASN) bagian keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Kediri

Good Governance (tata pemerintahan yang baik) merupakan konsep pada otonomi daerah dalam rangka mewujudkan suatu pemerintahan yang sehat dan bersih merupakan suatu hal yang perlu diimplementasikan pada era otonomi daerah saat ini dalam rangka mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dan bersih dengan lebih mengedepankan prinsip partisipasi, transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Terselenggaranya *good governance* merupakan

prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Dalam rangka hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem partisipasi, transparansi dan akuntabilitas yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Kediri dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab.

3. Analisa Kedisiplinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Instansi Pada Aparatur Sipil Negara Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri Serta Dampaknya Pada Good Governance.

Kedisiplinan dan etos kerja merupakan variable yang sangat dekat dengan ukuran kinerja pada instansi, karena ASN yang ada dalam suatu instansi akan menunjukkan produktivitasnya dengan melihat bagaimana kedisiplinan dari ASN tersebut dan bagaimana juga etos kerja dari ASN tersebut. Kinerja sebuah instansi akan nampak bila para ASN nya tidak ada kendala dalam menjalankan kewajibannya dan tidak muncul permasalahan internal dan eksternal secara personal atas diri ASN. Sehingga bila ASN bisa menjalankan kedisiplinannya dan etos kerjanya dengan baik maka dapat dinyatakan kinerja dari ASN tersebut akan baik juga. Guna menciptakan transparansi, value of money, akuntabilitas public dan keefektifan SDM maka diperlukan suatu kinerja yang baik terlebih dahulu, tanpa ditunjang hal tersebut maka *good governance* akan sulit dicapai.

Pada pemerintahan kabupaten Kediri menunjukkan bahwa *good governancenya* sudah cukup baik. Bahwa dalam pemerintahan daerahnya Kabupaten Kediri dalam akuntabilitas public maka tidak menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja instansi / pemerintahannya yang terungkap secara public, dalam transparansinya menggambarkan adanya pola desentralisasi dalam pelaksanaan program kerja pada tiap SKPD sehingga pertanggungjawabannya antar SKPD dapat disosialisasikan. Pada keefektifan SDM ditunjukkan dengan pendistribusian ASN yang merata untuk setiap unit SKPD, serta untuk *value of money*-nya adalah dengan nama pemerintahan daerah Kabupaten Kediri merupakan pemerintahan daerah yang bersih dan tidak pernah terpublikasikan atas permasalahan korupsi dan lainnya.

Dalam pola kebijakan dan pelaksanaan kegiatan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kediri bahwa *good governance* adalah untuk mengetahui sejauhmana kinerja manajemen dalam mencapai visi maupun misi organisasi tersebut. Apabila Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri tidak dapat mendefinisikan tujuannya maka dia tidak tahu apakah dia sudah melangkah kedepan atau hanya berjalan ditempat. Dalam

konsep manajemen syari'ah pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi tidak hanya sebatas di duniawi saja, akan tetapi menembus batas langit sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah agar dapat menembus tujuan akherat. aturan-aturan tersebut merupakan koridor yang harus ditempuh agar Allah meridhoi. Sebagai contoh, dalam sebuah instansi yang berbasis pada manajemen syariah, maka tidak akan terdapat eksploitasi sumberdaya alam secara berlebihan tanpa ada proses pelestarian. Bila dilihat dalam pelaksanaan penerapan kedisiplinan dan etos kerja ASN bahwa pemerintahan daerah kabupaten Kediri sudah mengedepankan factor-faktor tersebut, misalnya ASN bekerja dalam SKPD maka yang dikerjakan sesuai yang menjadi tanggungjawab pada sub bagian tersebut atau tidak ada eksploitasi atas ASN. Selain itu, juga bahwa memberikan kesejahteraan kepada ASN dengan adanya kesamaan peluang untuk kepengurusan kenaikan pangkat.

C. Kesimpulan

Pemerintah Daerah berkewajiban melaporkan hasil yang dicapai dalam melaksanakan kegiatan secara sistematis dan terstruktur selama satu periode pelaporan. Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 terhadap Z adalah 0,417 dan nilai non-pengaruh sebesar 0,147 yang artinya nilai pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung X1 terhadap Z berpengaruh signifikan. Nilai X2 pada pengaruh langsung Z sebesar 0,291 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,150 yang artinya nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung X2 terhadap Z berpengaruh signifikan. Pemerintah Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa gubernur yang baik sudah cukup baik. Akuntabilitas publik tidak menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja lembaga/pemerintah yang diungkapkan kepada publik, dalam transparansinya menggambarkan adanya pola desentralisasi dalam pelaksanaan program kerja di masing-masing SKPD sehingga akuntabilitas antar SKPD dapat tersosialisasikan. Efektifitas SDM ditunjukkan dengan pemerataan ASN tiap unit SKPD, karena nilai uang pemerintah daerah yang bersih dan belum pernah dipublikasikan isu korupsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh, 2009. *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras.
- Alex. S. Nitisemito, 1992 . *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Cetakan 8, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amirul Amin, 1997 . *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Penerbit BP STIE Malangkececwara, Malang.
- Armstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bertens, K. 1994. *Etika*. Gramedia, Jakarta.
- B. Flippo, Edwin, 1990. *Manajemen Personalia*, Terjemahan M. Masyarakat'ud, Edisi VI, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James B, John M. Inancevich, dan James H Donnelly, 1994 . *Organisasi Perilaku dan Struktur Proses*, Terjemahan Djakarsih, Jilid I, Edisi 5, Cetakan Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dwiyanto Indiahono, 2005. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis Gava Media – Yogyakarta*
- Hadi Mahmudah dan Supeni A. Mapuasari. 2014. *Komitmen Organisasi, Akuntabilitas dan Organization Citizenship Behavior Institusi Militer Di Indonesia*. paper dari simposium nasional akuntansi XVI Manado.
- Heijrachman Ranupandoyo dan Fuad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kedua, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2000 . *Strategic Management In Action*. Yogyakarta : BPFE
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Lubis, Satria Hadi. 2011. *Bahan Ajar Etika Profesi PNS*. STAN, Tangsel.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2003. *Pewujudan Transparansi Dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moekiyat, 1990. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit : Alumni Bandung.
- M. Manullang, 1991. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martuno, E, 1991. *Etika Komunikasi Kantor*, Penerbit Karya Utama IKAPI, Jakarta.
- Melayu. S.P. Hasibuan, 1991 . *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Poerwodarminto, 1991 . *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit PN Balai Pustaka, Jakarta,
- Peraturan Menteri Dalam Negeri, 1998 . *Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian*, PT. Perkebunan (Persero).
- Prawirosentono, Suyadi . 2016 . *Kebijakan Kinerja ASN*. Yogyakarta : BPFE
- Rasul, Syahrudin. 2002. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.
-Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- Ridwan dan Tita Lestari, 1999. *Dasar-dasar Statiska*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja ASN dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.

- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian cet.21*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press.
- Susilo Martoyo, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Suharsini Arikunto, 1992 . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit Bineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1992 . *Analisa Regresi*, Cetakan Keempat, Andi Offset, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo
- Toto Tasmara, 2002 . *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani
- T. Hadi Handoko, 1992 . *Manajemen Personalia/SumberDaya Manusia*, Edisi Kelima, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Wahjosemidjo, 1991 . *Kepemimpinan dan Motivasi*, Penerbit Ghalia Indonesia.
-Tim Revisi buku pedoman penulisan karya ilmiah STAIN Kediri, *Pedoman penulisan karya Ilmiah: STAIN Kediri*, Kediri: STAIN Kediri, 2012