

# PENGARUH ETIKA JABATAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DISEKERTARIAT KOTA MANADO

ENGLIN SISO  
JOURIE RURU  
VERRY LONDA

**ABSTRACT:** The purpose of this study was to determine the effect on the performance of the ethics office at the State Secretariat of Civil Administrative Region city of Manado.

The method used is the method of quantitative research korelasional. Responden are 36 people ASN / PNS taken by random sampling technique of structural official and executive employees / staff at the Regional Secretariat Manado. Data used is primary data collected using questionnaires and assisted with interview techniques. The analysis technique used is a simple linear regression analysis and simple correlation / product moment.

The result showed: (1) variable regression coefficient ethics office to the level of performance of the apparatus is very significant positive and (2) the correlation coefficient and the coefficient of determination variables ethics office to the performance of the apparatus is high / strong and highly significant.

Based on the results of these studies conclude is ethics office have functional relations / positive and significant impact on the performance of the State Civil Apparatus (PNS) in the Regional Secretariat of Manado.

According to the conclusion that the ethics office let be used as a tool or a means to improve the performance of the State Civil Apparatus.

**Keywords:** ethics office, the performance of the apparatus.

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pegawai Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang dan jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan sebagai pegawai ASN.

Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and polical development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat (Penjelasan Umum UU.No.5/2014).

Amanat UU No.5 Tahun 2014 tersebut menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara atau yang selama ini dikenal sebagai Pegawai negeri Sipil, mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dan menentukan dalam mewujudkan tujuan nasional karena pegawai ASN mempunyai tugas pelayanan publik,

tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Kenyataan masih menunjukkan bahwa kondisi lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil masih adanya permasalahan serius yang harus diatasi, antara lain : (1) pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan belum sepenuhnya berjalan efisien dan efektif, sehingga itu pembangunan aparatur masih harus ditingkatkan dan diarahkan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas; (2) di lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil ada gejala masih belum bersih dan sering merusak kewibawannya, sehingga itu pembangunan aparatur sipil negara terus diarahkan pada mewujudkan aparatur yang bersih dan berwibawa; (3) di lingkungan aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil masih sering ditemui adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan lainnya seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, pungutan liar, kebocoran dan pemborosan; sehingga itu pembinaan, penertiban dan pendayagunaan pegawai aparatur sipil Negara terus ditingkatkan.

Kinerja aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil yang belum maksimal tentunya tidak hanya disebabkan oleh kurangnya kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau kecakapan bekerja, tetapi juga bersumber dari sikap dan perilaku yang tidak/kurang baik atau tidak benar dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatannya seperti : kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab, kurang bekerjasama, kurang bersemangat, kurang berinisiatif dalam memecahkan persoalan yang muncul, dan kurangnya

kepekaan dalam bekerja. Sikap atau perilaku seperti itu tercipta disebabkan antara lain kurangnya pemahaman dan penghayatan terhadap etika jabatan (kode etik) yang berlaku bagi segenap aparatur sipil negara/pegawai negeri sipil. Sebagaimana diketahui etika jabatan atau kode etik merupakan ketentuan-ketentuan atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur. Etika jabatan atau kode etik berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya. Etika jabatan memberikan berbagai asas etis, ukuran baku, pedoman perilaku dan kebajikan moral yang dapat diterapkan oleh setiap aparatur.

Pentingnya etika jabatan atau kode etik bagi ASN ditekankan dalam UU.No.5 Tahun 2014, yang menyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip kode etik yang berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN : melaksanakan tugasnya dengan jujur, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi; melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin; melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas sesuai perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan; menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara; menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam pelaksanaan tugasnya; tidak menyalahgunakan informasi intern Negara,

tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain; memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan melaksanakan ketentuan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

#### **A. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika jabatan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kota Manado. Dengan menjawab masalah penelitian tersebut maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Secara teoriitis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu administrasi publik/negara khususnya bidang studi kebijakan publik, etika administrasi publik, dan manajemen kinerja.
2. Secara praktis kiranya dapat memberikan masukan kepada pemerintah khususnya pimpinan birokrasi dalam rangka pengambilan langkah-langkah pengembangan sikap dan perilaku moral aparatur sipil negara di dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Lebih khusus, hasil penelitian ini kiranya menjadi informasi ilmiah yang berharga kepada pimpinan Pemerintah Daerah Kota Manado, terutama pimpinan Sekretariat Daerah.

#### **A. Etika Jabatan Aparatur Sipil Negara**

##### **1. Konsep Etika**

Widjaja (2003) menyebutkan bahwa istilah etika (*ethics*) berasal dari istilah bahasa Yunani "*ethos*" yang dalam bahasa Latin disebut "*ethicus*" yang berarti adat, kebiasaan, atau kesediaan jiwa akan kesusilaan. Bertens (dalam Keban, 2008) menggambarkan konsep etika dengan beberapa arti, salah satu diantaranya dan biasa digunakan orang adalah kebiasaan, adat atau akhlak dan watak. Bertens menjelaskan bahwa Filsuf besar Aristoteles telah menggunakan kata etika ini dalam menggambarkan filsafat moral, yaitu ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Poerwadarminta (1980), etika dirumuskan sebagai ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1988), disebutkan pengertian etika adalah : (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral; (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; dan (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.

Dalam *Webster's Dictionary* disebutkan etika adalah ilmu tentang tindakan moral yang betul. Dalam *Ensiklopedia Winkber Prins* etika diartikan sebagai filsafat yang mempertimbangkan teori tentang tindakan. *New American Ensiklopedia* menyebutkan pengertian etika adalah ilmu tentang filsafat moral tidak mengenai fakta tapi mengenai nilai-nilai, tidak mengenai sifat tindakan manusia tetapi tentang idenya, karena itu bukan ilmu yang positif tetapi ilmu yang normatif. Amerika Serikat *Hornby Dictionary* mengartikan etika adalah ilmu

tentang filsafat moral/prinsip-prinsip/kaidah-kaidah moral tentang tindakan dan kelakuan (Widjaja, 2003). Dalam *The Public Administration Dictionary*, etika didefinisikan sebagai cabang filsafat yang berkenaan dengan nilai-nilai yang berhubungan dengan perilaku manusia, dalam kaitannya dengan “benar” atau “salah” suatu perbuatan, dan “baik” atau “buruk” motif dan tujuan dan perbuatan tersebut (Keban, 2008).

## **B. Konsep Kinerja**

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang sering diartikan oleh para ahli sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi kerja” (Keban, 2008); Rue dan Bryas (dalam Sudarmanto, 2009) mengartikan kinerja adalah “*the degree of accomplishment*” atau tingkat pencapaian hasil.

## **C. Pengaruh Etika Jabatan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Dari uraian tentang konsep etika jabatan di atas dapat dipahami bahwa etika jabatan merupakan nilai-nilai, norma-norma atau standar-standar yang mengatur perilaku moral para aparatur atau pejabat publik/aparatur dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatan. Etika jabatan berisi ajaran-ajaran moral dan tingkahlaku yang baik dan benar bagi segenap aparatur di dalam menunaikan tugas dan menjalankan jabatan. Etika jabatan berusaha menentukan norma-norma mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh setiap aparatur dalam melaksanakan fungsinya dan menjalankan jabatannya (Widjaja, 2003; Kumorotomo, 2000).

Sementara itu, sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa kinerja dalam organisasi itu ditunjukkan tidak hanya oleh kuantitas (jumlah) hasil kerja dan mutu (kualitas) kerja yang dihasilkan, akan tetapi juga oleh faktor sikap dan perilaku / tingkahlaku dalam melaksanakan pekerjaan itu seperti ketangguhan, kesetiaan, inisiatif, kerjasama, kejujuran, tanggung jawab, dan sebagainya (Flippo, 2000). Dimensi-dimensi kinerja pada aspek sikap dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dapat terwujud antara lain dengan penerapan nilai-nilai atau norma-norma yang terkandung dalam etika jabatan; dengan kata lain dapat dikatakan bahwa penerapan nilai-nilai atau norma-norma yang terkandung dalam etika jabatan akan menciptakan kondisi moral di dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatan seperti kerjasama, kesetiaan, inisiatif, kejujuran, tanggung jawab, dan sebagainya yang merupakan dimensi kinerja pada aspek perilaku.

Beberapa pendapat di atas dapat menunjukkan bahwa bahwa etika jabatan dapat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Artinya, semakin baik pemahaman dan penghayatan aparatur terhadap etika jabatan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

## **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoritis di atas maka dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

“Etika jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Manado”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini didesain sebagai suatu penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional adalah dimaksudkan untuk meneliti hubungan atau pengaruh antara dua fenomena atau lebih. Dalam penelitian korelasional peneliti memilih individu-individu yang mempunyai variasi dalam hal yang diselidiki. Semua anggota kelompok yang dipilih sebagai subyek penelitian diukur mengenai dua jenis atau lebih variabel yang diselidiki, kemudian dihitung untuk diketahui koefisien korelasinya (Borg dan Gall, dalam Arikunto,2000).

### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel merupakan suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi nilai itu akan tampak kalau dibuat definisi operasionalnya (Danim, 2000). Variabel yang merupakan obyek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu “etika jabatan” (variabel bebas), dan “kinerja aparatur” (variabel terikat). Variabel-variabel penelitian tersebut dibuat definisi operasional masing-masing sebagai berikut :

1. Variabel Etika Jabatan didefinisikan sebagai nilai-nilai, asas-asas atau norma-norma yang mengatur perilaku moral para pejabat atau aparatur sipil negara di dalam menjalankan tugas dan jabatan sebagaimana yang ditetapkan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti dalam UU Kepegawaian No.43 Tahun 2004 dan UU.No.5 Tahun 2014 tentang ASN, PP. No.42 Tahun 2004 tentang Kode Etik

PNS, dan lainnya. Berdasarkan definisi operasional tersebut maka secara konkrit variabel etika jabatan dapat diamati melalui beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Tingkat pemahaman terhadap norma-norma etika jabatan yang berlaku bagi segenap aparatur sipil negara;
- b. Tingkat penghayatan aparatur terhadap norma-norma etika jabatan yang berlaku bagi segenap aparatur sipil negara;
- c. Pengamalan aparatur terhadap norma-norma etika jabatan itu dalam melakukan tindakan jabatan atau di dalam menjalankan tugas ataupun di dalam kehidupan sehari-hari.

2. Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara didefinisikan sebagai tingkat kemampuan dan keberhasilan aparatur di dalam melaksanakan tugas atau jabatannya dan mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu. Variabel kinerja aparatur selanjutnya diukur dari beberapa indikator, yaitu :

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah atau banyaknya kerja atau tugas yang dapat diselesaikan berdasarkan jumlah kerja atau tugas yang telah ditetapkan dalam suatu periode tertentu.
- b. Kualitas kerja, yaitu tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang berlaku atau yang diinginkan. Ukuran kualitas kerja dapat berupa seperti ketelitian dan kecermatan bekerja, kerapian atau kebersihan hasil kerja, dan ketepatan waktu.

### C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi atau subyek penelitian ini ialah semua pegawai Aparatur Sipil Negara/Pegawai Negeri Sipil (ASN/PNS) pada Sekretariat Daerah Kota Manado yang sesuai data berjumlah 186 orang .
2. Teknik pengambilan sampel responden yang digunakan adalah *proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak proporsional (Arikunto, 2000). Besar proporsi sampel responden ditetapkan sebesar 20% dari jumlah populasi (pegawai) yaitu sebanyak 36 orang dengan perincian seperti pada Tabel 1.

Tabel 1  
Besarnya Sampel Responden Penelitian

No.	Unit Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Setda, Asisten	16	3
2.	Kabag, Ka-Sub Bagian	36	7
3.	Staf/Pelaksana	134	26
<b>Jumlah</b>		<b>186</b>	<b>36</b>

### E. Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data yang digunakan ialah pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial sebagai berikut :

- a. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang

status variabel-variabel penelitian yaitu etika jabatan dan kinerja aparatur. Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P = nilai persentase yang dicari ;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori ;

n = total data sampel.

### D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian ini sebagai penelitian survei (kuantitatif), maka instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer adalah kuesioner. Dalam hal ini kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan pengukuran skala ordinal atau skala bertingkat. Untuk mendapatkan data akurat maka pengumpulan data dengan kuesioner/angket ini didukung dengan teknik wawancara terpimpin/terstruktur (*interview guide*).

Pendekatan analisis data yang digunakan ialah pendekatan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial sebagai berikut :

- b. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui tentang status variabel-variabel penelitian yaitu etika jabatan dan kinerja aparatur.

Perhitungan persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P = nilai persentase yang dicari ;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori

n = total data sampel.

c. Analisis statistik inferensial atau statistik parametrik yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :

1. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel bebas “etika jabatan” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparatur” (Y). Pola hubungan fungsional/pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = nilai konstan variabel kinerja aparatur (Y) apabila variabel etika jabatan (X) tidak berubah /tetap; dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X; dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Tingkat keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1990).

2. Analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh dari variabel bebas “etika jabatan” (X) terhadap variabel terikat “kinerja aparatur” (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi *product moment* atau *r-pearson*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya, tingkat signifikansi koefisien korelasi diuji dengan menggunakan rumus statistik-t (Sudjana, 1990).

3. Pengolahan analisis data menggunakan bantuan computer program *SPSS versi 12,0 for Windows*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika jabatan terhadap kinerja aparatur sipil Negara. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa etika jabatan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sipil negara disekertariat kota manado. pengaruh etika jabatan terlihat dari :

- Tingkat pemahaman terhadap norma-norma etika jabatan yang berlaku sebagai aparatur sipil negara.
- Tingkat penghayatan aparatur terhadap norma-norma etika jabatan yang berlaku bagi segenap aparatur sipil negara.
- Pengamalan aparatur terhadap norma-norma etika jabatan itu dalam

melakukan tindakan jabatan atau didalam menjalankan tugas aparatur dalam kehidupan sehari-hari.

Ini berarti bahwa tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara turut ditentukan secara signifikan oleh faktor etika jabatan; makin tinggi/baik tingkat pemahaman, penghayatan dan pengamalan para aparatur sipil negara terhadap norma-norma etika jabatan maka semakin tinggi/baik pula tingkat kinerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapatlah dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, sebagai berikut :

1. Tingkat pemahaman, penghayatan dan pengamalan norma-norma etika jabatan pada kalangan ASN di sekretariat Daerah Kota Manado hendaklah ditingkatkan. Dalam hal ini diperlukan tingkat kesadaran yang tinggi dari para ASN untuk terus menerus mempelajari dan memahami nilai-nilai etika jabatan yang berlaku serta komitmen yang tinggi untuk melaksanakan/menerapkannya dengan sungguh-sungguh.
2. Kinerja aparatur di Sekretariat Daerah Kota Manado masih perlu ditingkatkan baik pada dimensi kuantitas dan kualitas hasil kerja maupun dimensi sikap.
3. Etika jabatan hendaklah dijadikan sebagai salah satu alat atau sarana untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Manado dan secara praktis dapat memberikan masukan kepada pemerintah khususnya kepada pimpinan birokrasi

dalam rangka pengambilan langkah-langkah sikap dan perilaku moral setiap aparatur sipil Negara dalam melaksanakan tugas

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S, 2000, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, S. 2000, *Pengantar Studi Metode Penelitian Kebijakan*, Jakarta, Erlangga.
- Dessler, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, terjemahan, Jakarta, Komputindo.
- Flippo Edwin,B. 2000, *Manajemen Personalia*, terjemahan, Jakarta, Erlangga.
- Keban, Y.T. 2008, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Isu*, Yogyakarta, Gava Media.
- Kumorotomo Wahjudi, 2001, *Etika Administrasi Negara*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Poerwadarminta,S, 1980, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Gramedia.
- Sudjana,S. 1990, *Metoda Statistika*, Bandung, Tarsito.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*,Rajawali Press, Jakarta.
- Widjaja, A.W. 2003, *Etika Administrasi Negara*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sumber Lain :



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor  
5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil  
Negara (ASN)