



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
MUNCULNYA PERILAKU TIDAK ETIS PENDAMPING SOSIAL
PROGRAM KELUARGA HARAPAN KABUPATEN BANDUNG BARAT DI
KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA**

Muhammad Adwin Luthfian Noor¹, Neuneung Ratna Hayati²

¹Magister Manajemen Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

Penulis korespondensi: adwin.luthfian@widyatama.ac.id

ABSTRAK

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan salah satu program bantuan pemerintah yang diharapkan dapat menurunkan angka kemiskinan di Indonesia. Banyaknya target pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu singkat mengakibatkan pendamping sosial PKH sebagai street-level bureaucrats menganggap beban kerja terlalu berat. Diperlukan kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dan fungsi agar tujuan dapat tercapai. Kondisi tingginya beban kerja dan kurangnya kompetensi tersebut dapat mendorong indikasi munculnya perilaku tidak etis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap munculnya perilaku tidak etis. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada seluruh pendamping sosial PKH di Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, kompetensi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, dan perilaku tidak etis termasuk ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hal ini disebabkan banyaknya tugas yang diberikan dalam waktu singkat dapat membuat pendamping membenarkan segala cara untuk menyelesaikan pekerjaannya. Disisi lain, kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hal ini dikarenakan rendahnya kemampuan pendamping sosial PKH dalam menjalankan tugas sehingga muncul indikasi perilaku tidak etis.

Kata kunci: beban kerja, kompetensi, perilaku tidak etis

PENDAHULUAN

Etika merupakan konsep fundamental mengenai sikap, perilaku dan tindakan manusia yang hidup bermasyarakat. Etika juga bisa disebut sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara yang baik dan yang buruk. Kehidupan yang aman dan harmonis haruslah dijunjung tinggi dalam bermasyarakat sehingga harus ada peraturan yang dilaksanakan. Tanpa aturan ini, kehidupan tidak akan memiliki keharmonisan dan tidak bisa dinamis mengikuti perkembangan zaman. Perilaku tentunya berkaitan erat dengan nilai dan norma yang berlaku di suatu masyarakat sehingga dapat dikatakan tindakan yang etis. Perilaku dan tindakan setiap individu akan memberikan dampak bagi individu lain dan bagi organisasi yang menjadi bagian di dalamnya. Kesadaran akan pentingnya etika hendaknya dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia pekerjaan sehingga tidak memunculkan perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis didefinisikan sebagai perilaku yang tidak diterima baik secara legal maupun moral oleh komunitas masyarakat (Zuber, Kaptein, & Survey, 2014). Perilaku tidak etis seharusnya dapat dihindari dalam seluruh aspek kehidupan termasuk dalam setiap profesi, namun pada kenyataannya masih banyak individu yang



menerapkan perilaku tidak etis sehingga dapat menyebabkan masalah-masalah yang lebih kompleks.

Perilaku tidak etis telah menjadi salah satu masalah yang penting untuk diselesaikan dalam dunia bisnis untuk mengurangi skandal perusahaan (McChain, Tsai, & Bellino, 2010). Meningkatnya masalah perilaku tidak etis membuat sebuah organisasi perlu mengintervensi isu etik lebih mendalam (Jung & Yoon, 2010). Perilaku tidak etis perlu digali lebih dalam lagi untuk memeriksa faktor tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pembentukan nilai bagi organisasi (Lugosi, Morgan, Michael, & Ritchie, 2019).

Salah satu fenomena perilaku tidak etis ini merupakan salah satu masalah yang terjadi di Kementerian Sosial Republik Indonesia, spesifik para Pendamping Sosial di daerah. Pendamping Sosial merupakan sebuah jabatan yang merupakan ujung tombak dari terlaksananya Program Keluarga Harapan (PKH) Kementerian Sosial RI. Keberhasilan dari PKH sangat ditentukan oleh para pendamping sosial yang tersebar di seluruh Indonesia. Tujuan utama dari Kementerian Sosial RI adalah menurunkan angka kemiskinan. Hal ini sejalan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang merupakan upaya pembangunan berkelanjutan serta menjadi acuan dalam kerangka pembangunan dari perundingan negara negara yang tergabung dalam *United Nation* (UN).

Pendamping sosial memiliki berbagai macam tugas mulai dari penyaluran bantuan sosial sampai dengan merubah pola pikir keluarga penerima manfaat agar menjadi mandiri. Pendamping sosial diwajibkan untuk selalu menaati kode etik dalam menjalankan tugasnya sehingga mengurangi munculnya perilaku tidak etis pada saat melaksanakan tugas di wilayah kerjanya masing-masing. Perilaku tidak etis dapat muncul seperti tidak turun ke lapangan, manipulasi data, dan melanggar kode etik. Apabila perilaku tidak etis terus dilakukan oleh pendamping sosial, maka akan menghambat tercapainya tujuan Kementerian Sosial RI.

Hal yang mengatur kode etik telah disahkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial No 02/3/KP.05.03/10/2020 tentang Kode Etik Sumber Daya Manusia Program Keluarga Harapan yang merupakan pedoman berisi nilai-nilai yang mengatur budi bahasa, sikap, perilaku, dan tindakan. Diharapkan dengan adanya peraturan ini dapat menciptakan sumber daya manusia yang santun, berintegritas, profesional, dan akuntabel. Apabila seluruh SDM PKH menaati kode etik, maka tidak akan terjadi kesalahan-kesalahan yang akan berdampak pada masyarakat.

Banyak masyarakat yang langsung datang ke Dinas Sosial Kabupaten Bandung barat untuk mengadukan hal berbagai hal seperti bantuan tidak cair, bantuan salah sasaran, dan adanya pungutan yang dilakukan oleh berbagai pihak. Dari berbagai aduan yang masuk ke *Call Center* Pengaduan Bansos Kabupaten Bandung Barat akan berujung pada pertanyaan yang mendasar yaitu bagaimana perilaku para pendamping sosial dalam proses pendampingannya kepada masyarakat.

Kesadaran etika dan sikap profesional haruslah ada dalam diri seorang pendamping sosial mengingat bahwa jabatan tersebut sangat membutuhkan kepercayaan masyarakat. Apabila banyak pendamping sosial yang melakukan perilaku tidak etis, maka akan berdampak pada tujuan PKH yang tidak akan tercapai seperti apa yang diharapkan.



Tabel 25. Contoh Aduan Masyarakat di Call Center Pengaduan Bansos Kabupaten Bandung Barat

Nama (Inisial)	Alamat	Tanggal Aduan	Isi Pengaduan
L A	Desa Kertamulya Kecamatan Padalarang	11 Agustus 2020	Mengeluhkan orangtuanya yang miskin namun tidak mendapatkan bantuan.
M S	Desa Cilame Kecamatan Padalarang	11 Agustus 2020	Mengeluhkan perangkat desa yang tidak mendata masyarakat miskin dengan baik.
E	Desa Jambudipa Kecamatan Cisarua	10 Agustus 2020	Mengeluhkan yang dapat bantuan sosial hanya kenalan perangkat desa dan pendamping sosial serta mengeluhkan penerima bantuan <i>double</i> (BLT dan Sembako).
M J	Desa Ciwaruga Kecamatan Parongpong	10 Agustus 2020	Mengeluhkan pembagian bantuan yang tidak merata dan banyak oknum yang menjual kembali sembako bantuan pemerintah.
N	Desa Giriasih Kecamatan Batujajar	7 Agustus 2020	Mengeluhkan tentang bantuan sosial yang tidak merata, yang menerima hanya kenalan dan saudara dari perangkat desa maupun rekan pendamping sosial.

(Sumber: Rekap Pengaduan Call Center Bantuan Sosial Kabupaten Bandung Barat 2020)

Pelaksanaan PKH memiliki agenda yang padat di setiap bulannya mulai dari validasi, verifikasi, sampai dengan pencairan bantuan. Pelaksanaan PKH merupakan proses yang panjang dan rumit. Pedoman Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Tahun 2021 mengharuskan setiap satu orang pendamping sosial untuk melakukan kegiatan pendampingan kepada minimal 250 keluarga penerima manfaat (perbandingan 1:250). Namun di Kabupaten Bandung Barat satu orang pendamping harus mendampingi minimal 400 keluarga (1:400). Hal tersebut tentunya telah melebihi batas normal.

Menurut Gurlek (2020), munculnya perilaku yang tidak etis dapat diakibatkan apabila pegawai merasa beban kerja terlalu berat. Gibson dan Donelly (2009) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis. Hariyati (2014) menyebutkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Selain beban kerja terlalu berat, hal lain yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku tidak etis adalah kompetensi pegawai yang belum memadai. Egener, et al. (2012) mengemukakan bahwa seseorang dapat berperilaku tidak etis apabila tidak memiliki kompetensi yang profesional dan tidak mengedepankan nilai dalam bekerja. Seseorang dianggap memiliki kompetensi dalam pendampingan masyarakat apabila telah menempuh pendidikan formal bidang sosial selama 4 tahun serta memiliki



sertifikat kompetensi yang relevan (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial).

Sriwidodo dan Agus Budhi (2010) menyebutkan bahwa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi yang sesuai maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan dan berdampak pada indikasi perilaku tidak etis (Fatima, Sunguh, Abbas, Mannan, & Hosseini, 2019). Seorang individu akan terdorong untuk berperilaku etis apabila didasari oleh kompetensi yang dimiliki (Morales-Sanchez & Cabello-Medina, 2013).

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014: 5) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hariyati (2014) menyebutkan bahwa indikator beban kerja dipengaruhi oleh pengukuran berbagai faktor yang sangat kompleks berupa faktor internal dan eksternal.

Kompetensi

Moehariono (2014) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi dipengaruhi oleh indikator pengetahuan, nilai, dan kemampuan yang berpengaruh terhadap performa pekerjaan.

Perilaku Tidak Etis

Schmitz (2019) mengemukakan perilaku tidak etis merupakan tindakan yang secara moral tidak dapat diterima oleh komunitas yang lebih besar. Rahman dalam Ernawati dan Susanti (2016) mengemukakan dimensi dari perilaku tidak etis yang dapat dijadikan indikator bahwa seseorang dikatakan berperilaku tidak etis yaitu nilai dan normanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif atau lebih umum dikenal sebagai metode survey (*normative survey*). Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t dapat digunakan untuk mengetahui hubungan secara individual. Hipotesis distribusi t dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta \leq 0$ beban kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Republik Indonesia.
2. $H_1 : \beta > 0$ beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Republik Indonesia.
3. $H_0 : \beta \geq 0$ kompetensi tidak memiliki pengaruh positif terhadap perilaku tidak etis Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Republik Indonesia.



4. $H_1 : \beta < 0$ kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda ini ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji regresi linear melalui pengolahan data menggunakan program SPSS 26 for Mac disajikan dalam tabel 2:

Tabel 26. Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.660	2.566		21.301	.000
Beban Kerja	.172	.102	.176	1.983	.049
Kompetensi	-.248	.098	.264	-2.524	.012

a. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

(Sumber: Pengolahan Data Program SPSS)

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai konstanta variabel perilaku tidak etis sebesar 54.660 artinya jika tidak ada nilai beban kerja dan kompetensi, maka nilai perilaku tidak etis adalah 54.660. Koefisien regresi beban kerja bernilai positif yaitu 0,172 dengan nilai Sig 0.049 < 0.05 maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Artinya semakin bertambahnya beban kerja, maka perilaku tidak etis bertambah sebesar 0,172 atau 17%.

Koefisien regresi kompetensi adalah 0,248 atau 24% bernilai negatif dengan nilai Sig 0.012 < 0,05 maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Artinya semakin kompetensi memadai, maka akan menurunkan perilaku tidak etis sebesar 24%.

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X_1) adalah t_{hitung} (1.983) > t_{tabel} (1.970377) dengan sig 0.049 < 0.05 maka H_0 tidak terdukung dan H_1 terdukung. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku tidak etis.

Berdasarkan hasil statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_2) adalah t_{hitung} (2.524) > t_{tabel} (1.970377) dengan sig 0.012 < 0.05 maka H_0 tidak terdukung dan H_1 terdukung yang menandakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku tidak etis Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Bandung Barat tergolong cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari adanya pengakuan secara terbuka bahwa mayoritas pendamping sosial pernah melakukan kesalahan seperti menerima hadiah berupa uang atau barang serta tidak turun ke wilayah kerja. Gurlek (2020) mengemukakan bahwa perilaku yang tidak etis dapat diakibatkan apabila pegawai merasa beban kerja terlalu berat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian Mangkunegara (2015) yang menemukan bahwa apabila pegawai merasa beban kerja terlalu berat, maka akan memberikan berbagai akibat seperti kualitas kerja menurun, stress kerja meningkat, naiknya turnover, meningkatnya jumlah pegawai yang melanggar peraturan, dan pegawai akan sering menuntut kenaikan gaji.



Hasil penelitian ini membuktikan dan sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa semakin tingginya beban kerja akan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Pada penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat perilaku tidak etis. Artinya semakin pegawai dituntut untuk mengerjakan tugas yang banyak, kompleks, dan lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung maka munculnya perilaku tidak etis akan semakin meningkat.

Selanjutnya menurut Fatima, Sunguh, Abbas, Mannan, & Hosseini (2019), perilaku tidak etis juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi individu yang rendah. Hasil penelitian ini membuktikan dan sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa semakin rendah kompetensi akan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Artinya semakin rendah pengetahuan, nilai, dan keterampilan yang dimiliki maka munculnya perilaku tidak etis akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku tidak etis yang dilakukan oleh pendamping sosial PKH di Dinas Sosial Kabupaten Bandung Barat cukup tinggi. Perilaku tidak etis tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan kompetensi yang rendah. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa beban kerja yang dianggap berat dan kompetensi yang rendah dapat menyebabkan pendamping sosial cenderung melakukan perilaku tidak etis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persepsi pendamping sosial mengenai beban kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Persepsi pendamping sosial mengenai kompetensi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya persepsi pendamping sosial mengenai perilaku tidak etis termasuk ke dalam kategori tinggi. Dimensi yang paling dominan menunjukkan adanya indikasi perilaku tidak etis ditandai dengan secara terbukanya pendamping sosial mengakui bahwa pernah melakukan kesalahan yang telah dilakukan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Semakin tinggi beban kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku tidak etis. Hal ini terjadi karena tugas-tugas yang diberikan seringkali mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat.

Berdasarkan hasil penelitian diidentifikasi kompetensi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis. Semakin rendah kompetensi, maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku tidak etis. Sebaliknya apabila kompetensi semakin tinggi, maka perilaku tidak etis akan berkurang. Hal ini dikarenakan mayoritas pendamping sosial bukan lulusan rumpun ilmu sosial dan pelatihan yang dilaksanakan masih kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A., Elder, R., & Beasley, M. (2012). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach, 14th Edition*. Boston: Prentice Hall.
- Astianto, & Supriyadi. (2014). In Meshkati, *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja* (p. 5). Surabaya: Stiesia.
- Ates, H., Guloglu, T., & Es, M. (2012). The Reasons for Unethical Behavior in the Turkish Custom Services from Employees' and Citizens' Points of View. *Turkish Studies Vol 13 (1)*, 67-84.
- Azis, A., & Irjayanti, M. (2014). *Manajemen*. Bandung: Mardika Group.



- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Devroye, L., Györfi, L., & Lugosi, G. (2014). *A Probabilistic Theory of Pattern Recognition*. Springer Berlin Heidelberg.
- Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial. (2021). *Pedoman Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Tahun 2021*. Jakarta: Kementerian Sosial RI.
- Dunford-Stenger, A., Holcomb, S., Hetling, A., & Krepcio, K. (2020). Defining and Pursuing Goals in a Work First Environment: An Analysis of Public Assistance Recipients' Experience and Perception of Public Policy on the Frontlines. *Human Service Organization: Management, Leadership & Governance Volume 45 Issue 1*, 1-16.
- Egener, B., McDonald, W., Rosof, B., & Gullen, D. (2012). Perspective: Organizational Professionalism Relevant Competencies and Behaviors. *Journal of the Association of American Medical Colleges Vol. 87 Issue 5*, 668-674.
- Ernawati, N., & Susanti, D. (2016). Pengaruh Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan Terhadap Perilaku Etis Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Muria Kudus. *Buletin Ekonomi Vol. 14 No.2*, 101-208.
- Fatima, A., Sunguh, K. K., Abbas, A., Mannan, A., & Hosseini, S. (2019). Impact of Pressure, Self-Efficacy, and Self-Competency on Students' Plagiarism in Higher Education. *Journal of Accountability in Research*.
- Forbes, M., Greene, A., Levin-Aspenson, H., Watts, A., & Hallquist, M. (2021). Three Recommendations Based on A Comparison of The Reliability and Validity of the Predominant Models Used in Research on the Empirical Structure of Psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*.
- Gibson, I., & Donnelly. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organization, Eleventh Edition*. Canada: Cengage Learning.
- Gurlek, M. (2020). How Does Work Overload Affect Unethical Behaviors? The Mediating Role of Pay Dissatisfaction. *Turkish Journal of Business Ethics*.
- Hariyati, R. (2014). *Manajemen Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, U. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jung, N., & Yoon, H. (2010). The Effects of Employees Business Ethics Value on Person - Organization Fit and Turnover Intent in The Foodservice Industry. *International Journal of Hospitality Management* 29, 538-546.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2019). *Management; A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kunandar. (2014). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latham, G., & Locke, E. (2006). *New Direction in Goal-Setting Theory*. SAGE Publication.
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Service, 30th Anniversary Expanded Edition*. New York: Russel Sage Foundation.
- Liu, J., Zhao, X., & Li, Y. (2017). Exploring the Factors Inducing Contractor's Unethical Behavior: Case of China. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice Vol. 143 Issues 3*.



- Lugosi, P., Morgan, Michael, & Ritchie, J. (2019). The Tourism and Leisure Experience: Consumer and Managerial Perspectives. *Channel View Publication*, 3-26.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keduabelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- McChain, S., Tsai, H., & Bellino, N. (2010). Organizational Justice, Employees Ethical Behavior, and Job Satisfaction In The Casino Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management Emerald Publishing Limited*, 992-1009.
- Moehriyono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehriyono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Bandung: Mandar Maju.
- Morales-Sanchez, R., & Cabello-Medina, C. (2013). The Role of Four Universal Moral Competencies in Ethical Decision Making. *J Bus Ethics 116 Springer*, 717-734.
- Muhyi, A. (2016). *HR Plan & Strategy*. Jakarta: Swadaya Group.
- Nuranto, M., Arifin, Z., Sofyan, H., Warju, W., & Nurhaji, S. (2020). Development of Model for Professional Competency Assessment (PCA) in Vocational Education: Study of the Engine Tune-Up Injection System Assessment Scheme. *Journal of Technical Education and Training Vol.12 No.2*, 34-35.
- Pribadi, B. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Kencana.
- Rifa, S., Auliyah, R., & Wulandari, A. (2010). Pemetaan Perilaku Mahasiswa Ekonomi Ditinjau dari Perspektif Etika Teleologi.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 7*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. (2016). *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: Intipesan Pariwara.
- Schmitz, S. O. (2019). *The Future of Management Control is Fair: A New Perspective on Beyond Budgeting as Promotor of Trust and Ethical Behavior*. Frankfurt am Main: Springer Gabler.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadiputra, R. (2017). Urgensi Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA Vol 5 No 1 Universitas Negeri Serang*, 16-22.
- Setiadiputra, R. (2017). Urgensi Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA Vol 5 No 1 Universitas Negeri Serang*, 16-22.
- Spencer, L., & Spencer, S. (2001). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No 1*.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Edisi Tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.



- Susanto, H. (2014). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Terry, G., & Rue, L. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2014). *Misbehavior in Organization. Theory, Research, and Management Lawrence Erlbaum Associates 1st Edition*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. London: SAGE Publication.
- Zuber, F., Kaptein, M., & Survey, O. (2014). *Painting with the Same Brush? Surveying Unethical Behavior in the Workplace Using Self-Reports and Observer-Reports*. 2014: Springer Publishing.