

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERKARA PADA SATUAN RESKRIM POLRES JEMBRANA

MUH. WAHYUDIN LATIF

Mahasiswa STIK-PTIK Jakarta, NIM : 7907

Program Studi Hukum Kepolisian

NOVI INDAH EARLYANTI

Dosen STIK-PTIK Jakarta

The main task of the police is to maintain public order and law enforcement. Affirmation of special police powers in performing police duties governed by Article 2 of Law No. 2 of 2002 on the Indonesian National Police. Police must act professionally and holds the code of conduct strictly and hard, so it is not easy to fall to the hated spectrum of society. On behalf of the law, the police were given greater authority. In fact, this authority is not given to any institution to force even curb freedoms and human rights, among others, capture, detain, search, seize, ordered to stop, prohibit people leave the place, checking the identity of a specific person. The main problem in this paper is "whether there is the influence of individual characteristics and work ethic of the effectiveness of settling disputes in the Criminal Police Unit Jembrana?" While the sub subject matter is whether there is the influence of individual characteristics on the effectiveness of the settlement ?, whether there is an influence on the effectiveness of the completion of the work ethic ?, matter whether there is influence of individual characteristics and work ethic of the effectiveness of the settlement?

The approach used is quantitative and survey method. Population and sample of 58 people who are members of the Criminal Police Unit Jembrana. Data collection techniques using questionnaires. Data were analyzed using the research instrument test (validity and reliability), the classic assumption test and test hypotheses.

Based on the research findings and discussion, it can be concluded; (a) The effect of the individual characteristics are significant to the effectiveness of settling disputes; (b) the work ethic is a significant influence on the effectiveness of settling disputes; (c) the effect of individual characteristics and work ethic is simultaneously significantly to the effectiveness of the settlement.

As for suggestions - suggestions put forward by the authors of the research that has been conducted, among others; 1) is recommended in order to provide reinforcement to the work ethic Jembrana Criminal Police Unit members so that members do not feel compelled to carry out his duties and uphold every job he is performing; 2) suggested that is always committed to provide the best performance with consummate quality management overall (total quality service) to carry out their duties with full responsibility in the discipline works.

Keywords: individual characteristics, work ethic, the effectiveness of the settlement.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Eki Baihaki¹ menyatakan bahwa penegakan hukum adalah tugas pokok polisi sebagai profesi mulia, yang aplikasinya harus berkiblat pada asas legalitas, undang-undang

¹fisip.unla.ac.id. diakses 10 Oktober 2013

yang berlaku dan hak asasi manusia. Atau dengan kata lain polisi harus bertindak secara profesional dan memegang kode etik secara ketat dan keras, sehingga tidak mudah terjerumus kepada spektrum yang dibenci masyarakat. Atas nama hukum, polisi diberikan kewenangan yang lebih besar. Bahkan, kewenangan ini tidak diberikan kepada lembaga mana pun untuk memaksa bahkan mengekang kebebasan bahkan mengekang hak asasi manusia. Antara lain menangkap, menahan, menggeledah, menyita, menyuruh berhenti, melarang orang meninggalkan tempat, memeriksa identitas orang tertentu.

Pemberian kewenangan tersebut juga diiringi oleh adanya norma-norma serta kode etik yang harus melandasi tindakan tersebut dan memiliki konsekuensi hukum di belakangnya, salah satunya adalah pra peradilan. Ketika polisi dihadapkan kepada penyalahgunaan kekuatan yang melekat pada dirinya maka dia harus menerima tuntutan disiplin, kode etik, maupun peradilan pidana sebagai wujud pertanggungjawaban atas penggunaan kekuatan, dengan demikian penggunaan kekuatan ada batasan-batasan yang mengatur serta mengendalikan tindakan tersebut.

Satuan Reserse Kriminal (Reskrim) merupakan salah satu fungsi kepolisian yang menunjang pelaksanaan tugas Polri di bidang penegakan hukum, didalamnya terdapat kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak kejahatan. Kondisi faktual saat ini dan di masa yang akan datang menggambarkan trend perkembangan kejahatan semakin meningkat baik kualitas maupun kuantitasnya akibat pengaruh perkembangan politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan dalam lingkup nasional, regional dan internasional. Untuk menjawab tantangan tugas dibidang penyidikan terhadap kejahatan yang terjadi dan semakin berkembang tersebut di atas, dibutuhkan adanya suatu kultur dan komitmen organisasi yang dinamis dari anggota Satreskrim guna menciptakan suatu kemajuan dan profesionalisme para anggota Satreskrim dan khususnya penyidik/ penyidik pembantu.

Akan tetapi, kenyataan di lapangan mengatakan lain. Pada kegiatan penyidikan, pada umumnya penyidik selalu mengalami kekurangan anggaran penyidikan. Untuk setiap tahunnya penyidik harus memperhitungkan agar dapat melakukan secara tepat dalam penggunaan anggaran dan sesuai dengan kebutuhan, dan selama ini Kasat Reskrim harus memberikan laporan anggaran yang digunakan selama melakukan penyidikan. Sehingga harus menghitung kasus yang ditangani sesuai anggaran yang ada. Maka yang sering terjadi adalah banyaknya kasus yang tertunda akibat anggaran yang minim. Upaya efisiensi yang dilakukan organisasi terhadap anggaran yang kurang memadai sulit dilakukan jika jumlah kasus semakin bertambah setiap tahunnya. Selain itu terkadang hambatan dilihat dari penentuan kategori kasus, yakni kasus ringan, sedang dan berat. Adanya kekurangan

anggaran maka sering menimbulkan penyimpangan. Praktik penyimpangan ini juga terkait dengan masih rendahnya tingkat kesejahteraan anggota polisi.²

Menurut pandangan Betz³, sesungguhnya hanya sekitar 10 persen dari seluruh pelaksanaan tugas kepolisian yang berkaitan dengan penegakan hukum, sedangkan 90 persen lainnya adalah digunakan oleh polisi untuk melayani masyarakat. Berdasarkan pandangan tersebut maka keberhasilan tugas seorang anggota khususnya di Satuan Reskrim sesungguhnya sangat tergantung pada kemampuan polisi dalam membina hubungan yang baik dengan masyarakat. Idealnya polisi mampu menampilkan diri sebagai seorang komunikator, setidaknya memahami dasar-dasar komunikasi yang efektif, ketika berhubungan dengan masyarakat.

Studi Ainsworth⁴ terhadap polisi Inggris yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan dalam bertugas adalah selera humor, keterampilan komunikasi, kemampuan adaptasi, logika awam, asertivitas, sensitivitas, toleransi, integritas, kemampuan baca tulis, kejujuran, dan kecekatan memecahkan masalah. Keterampilan berkomunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam membangun hubungan dengan masyarakat, sekaligus mengindikasikan derajat kesantunan (*civility*) serta kepedulian akan akuntabilitas publik.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa faktor yang banyak mempengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas adalah karakteristik individu serta etos kerja dari polisi itu sendiri, sehingga mereka akan dengan senang hati dan penuh semangat untuk menyelesaikan segala tugas-tugas yang diembannya, jika anggota memiliki karakteristik individu yang baik serta etos kerja yang tinggi.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membantu meningkatkan kualitas SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Etos kerja merupakan suatu sikap, pandangan atau nilai yang mendasari prinsip kerja, sikap, pandangan hidup suatu komunitas, masyarakat atau bangsa terhadap sebuah pekerjaan yang dihadapinya. Jika ditunjang dengan karakteristik individu dari seorang anggota, tentu sikap mengenai pekerjaan yang diwakili etos kerja ini akan dapat berjalan dengan sangat baik dalam membantu meningkatkan efektivitas kerja seseorang.

Tujuan Penelitian

² <http://muradi.wordpress.com>, diakses 2 Oktober 2013

³ Baihaki, fisip.unla.ac.id. diakses 10 Oktober 2013

⁴ Baihaki, fisip.unla.ac.id. diakses 10 Oktober 2013

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

- Pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana.
- Pengaruh etos kerja terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana.
- Pengaruh karakteristik individu dan etos kerja terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Karakteristik Individu

Menurut Armstrong⁵, karakteristik individu adalah persepsi subjek terhadap kemampuan mereka untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan dari tugas yang telah diberikan. (*Individual characteristics – the subjects' perception of their ability to perform therequired task*)

Robbins⁶ menjelaskan tentang karakteristik kepribadian bahwa “ciri yang cenderung mempunyai konotasi positif dalam budaya kita akan cenderung berhubungan secara positif dengan produktivitas, semangat dan kekohesifan kelompok. Ini mencakup ciri-ciri seperti misalnya kemahiran bergaul (sosiabilitas), inisiatif, keterbukaan dan kelenturan”.

Etos Kerja

Khasanah⁷ menyatakan bahwa; “Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.”

Dalam pengertian lain, etos dapat diartikan sebagai *thumuhathat* yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

⁵ Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. London: Kogan Page Limited, Halaman 140

⁶ Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior. Concepts-Controversies-Applications*. Seventh edition. China: Prentice-Hall International, Inc., halaman 312

⁷ <http://intan2108.wordpress.com> diakses 10 Oktober 2013

Etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya.⁸

Efektivitas

Stewart dalam Mullins⁹ yang menyatakan bahwa efektivitas adalah melakukan pekerjaan secara benar. Efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara ekonomis. Efektivitas lebih penting daripada efisiensi karena seseorang harus terlebih dahulu melakukan pekerjaan secara benar. Kemudian baru diperhitungkan apakah pekerjaan tersebut efisien atau tidak.

Efektivitas adalah pencapaian dari suatu usaha yang tepat sasaran. Tingkat dari suatu pencapaian merupakan indikasi dari tingkat efektivitas.¹⁰ Efektivitas merupakan suatu syarat untuk mencapai kesuksesan yang diperlukan sebagai sumber daya dari lingkungan eksternal organisasi. Efektivitas organisasi adalah penopang bagi pencapaian kinerja yang tinggi dalam penyelesaian suatu misi dan tujuan.¹¹ Berdasarkan Perkap No.14 Tahun 2012, pasal 3 (g) dinyatakan bahwa efektif dan efisien, yaitu penyidikan dilakukan secara cepat, tepat, murah dan tuntas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode survei, yaitu riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul.

UJI HIPOTESIS

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas

Berikut tabel berikut, hasil pengolahan data analisis regresi menggunakan SPSS versi 20.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

⁸ Mutaqin, Wawan Ridwan. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta*. Tesis. Semarang: Universitas Sebelas Maret, halaman 36

⁹ Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited, halaman 260

¹⁰ Gibson, James L.et.al, 2006. *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. 12th Edition. New York: McGraw Hill Companies, halaman 20

¹¹ Schermerhorn Jr, Hunt, and Osborn. 2005. Center for Career Guidance. *What is Work Ethic* , halaman 10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,341 ^a	,117	,101	6,551

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara karakteristik individu dengan efektivitas adalah sebesar 0,341. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,117. Dapat disintesis bahwa efektivitas penyelesaian perkara dipengaruhi oleh kerakteristik individu sebesar 11,7%.

Hasil Uji Signifikansi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,895	12,882		3,795	,000
	X1	,317	,117	,341	2,718	,009

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,718$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,671$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena ternyata nilai $t_{hitung} (2,718) > t_{tabel} (1,671)$ dan nilai $Sig_{hitung} (0,009) < Sig_{tabel} (0,05)$, sehingga dapat disintesis bahwa pengaruh karaktersitik individu terhadap efektivitas adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas

Pada tabel berikut ini dapat dilihat hasil pengolahan data analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,261 ^a	,068	,051	6,728

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara etos kerja dengan efektivitas adalah sebesar 0,261. Sedangkan nilai

koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,068. Dapat disintesaikan bahwa efektivitas penyelesaian perkara dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 6,8%.

Hasil Uji Signifikansi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59,142	12,242		4,831	,000
	X2	,234	,116	,261	2,022	,048

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} (2,022) > t_{tabel} (1,671) dan nilai Sig_{hitung} (0,048) < Sig_{tabel} (0,05), sehingga dapat disintesaikan bahwa pengaruh etos kerja terhadap efektivitas adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Secara Simultan Terhadap Efektivitas

Pada tabel berikut, dapat dilihat hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,085	6,610

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara karakteristik individu dan etos kerja dengan efektivitas adalah sebesar 0,342.

Hasil Uji Signifikansi Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,433	2	158,717	3,633	,033 ^b
	Residual	2402,843	55	43,688		
	Total	2720,276	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel – variabel karakteristik individu (X_1), dan etos kerja (X_2), berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap efektivitas penyelesaian perkara (Y).

Hasil dari persamaan regresi berganda akan ditampilkan pada tabel berikut ini;

Model Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,528	13,484		3,599	,001
	X1	,304	,175	,327	1,741	,087
	X2	,017	,169	,019	,102	,919

a. Dependent Variable: Y

Model persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 48,528 + 0,304X_1 + 0,017X_2$$

dengan penjelasan sebagai berikut:

a = 48,528 artinya jika karakteristik individu dan etos kerja anggota Satuan Reskrim Polres Jembrana bernilai nol, maka nilai rata – rata efektivitas penyelesaian perkara terhadap karakteristik individu dan etos kerja memiliki poin sebesar 48,528.

b₁ = 0,304 artinya koefisien regresi karakteristik individu (X₁) sebesar 0,304 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik individu (X₁) sebesar 1 poin maka akan menaikkan nilai rata-rata efektivitas penyelesaian perkara (Y) sebesar 0,304 poin.

b₂ = 0,017 artinya koefisien regresi etos kerja (X₂) sebesar 0,017 menyatakan setiap terjadi peningkatan etos kerja sebesar 1 poin maka akan menaikkan nilai efektivitas penyelesaian perkara (Y) sebesar 0,017 poin..

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,085	6,610

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa R² adalah 0,117. Ini berarti bahwa 11,7% variabel efektivitas penyelesaian perkara dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu (X₁), dan etos kerja (X₂), sedangkan sisanya 88,3% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Penyelesaian Perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas penyelesaian perkara. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) antara karakteristik individu dengan efektivitas adalah sebesar 0,341. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,117. Dapat disintesaikan bahwa efektivitas penyelesaian perkara dipengaruhi oleh karakteristik individu sebesar 11,7%.

Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori dari Kunarto¹² yang menjelaskan bahwa “karakteristik seseorang dapat dengan mudah bisa diperoleh pada identitas individu berupa umur, jenis kelamin, dan status perkawinan”. Apabila karakteristik tersebut dianalisa maka akan memberikan suatu gambaran yang berkaitan dengan aspek-aspek produktivitas, absensi, tingkat pergeseran karyawan (*turn over*) dan efektivitas pegawai di dalam suatu organisasi

Pengaruh Etos Kerja terhadap efektivitas

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektivitas penyelesaian perkara. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) antara etos kerja dengan efektivitas adalah sebesar 0,261. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,068. Dapat disintesaikan bahwa efektivitas penyelesaian perkara dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 6,8%.

Hasil temuan tersebut sesuai dengan teori dari Mafunisa¹³ yang menyatakan bahwa pengembangan etos kerja yang positif adalah sifat-sifat dasar yang diperlukan untuk mencapai keefektifan dan efisien dari kinerja para pegawai. Anthony dan Govindarajan¹⁴ menyatakan bahwa Faktor informal yang memberi pengaruh terhadap kecocokan tujuan terdiri dari faktor eksternal (misal; etos kerja) dan faktor internal (misal; budaya dan iklim organisasi) Faktor informal mempunyai pengaruh yang besar terhadap efektivitas dalam organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja secara Simultan terhadap efektivitas

¹² Kunarto. 2001. *Perilaku organisasi POLRI*. Jakarta : Cipta Manunggal, halaman 62.

¹³ Mafunisa, M.J. 2002. *Positive Work Ethic: A Multi-Cultural Perspective*. Pretoria: School of Public Management and Administrations, University of Pretoria, halaman 247.

¹⁴ Anthony, Robert N., and Vijay Govindarajan.1995. *Management Control Systems*. 8th Edition. Boston:Richard D. Irwin, Inc., halaman 57

Pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas penyelesaian perkara. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (R) antara karakteristik individu dan etos kerja dengan efektivitas adalah sebesar 0,342 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,117. Sehingga dapat disintesis bahwa efektivitas penyelesaian perkara dipengaruhi oleh karakteristik individu dan etos kerja secara simultan sebesar 11,7%.

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu dan etos kerja secara simultan terhadap efektivitas. Karakteristik individu dan etos kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kelancaran dan keberhasilan rangkaian pelaksanaan seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan di dalam organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja para pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan:

Pertama, karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana. Dengan kata lain karakteristik individu memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap variabel efektivitas.

Kedua, etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana. Dengan kata lain etos kerja memberikan kontribusi sebesar 6,8% terhadap variabel efektivitas.

Ketiga, karakteristik individu dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana. Dengan kata lain karakteristik individu dan etos kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 11,7% terhadap variabel efektivitas penyelesaian perkara.

Saran

Adapun saran – saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan antara lain:

Pertama, disarankan agar organisasi dapat meningkatkan atau memberikan penguatan etos kerja anggota yaitu dengan memberikan contoh bekerja dengan cara yang terbaik atau tidak asal-asalan. Selain itu, organisasi harus mampu melakukan manajemen kerja secara baik dan memanfaatkan setiap peluang yang ada agar tercapai keefektifan, tidak

pernah menunda pekerjaan, siap bekerja sama dengan orang lain, mensyukuri apa yang dihasilkan dari pekerjaan.

Kedua, disarankan agar senantiasa berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik dengan mewujudkan manajemen kualitas secara menyeluruh (*total quality service*) dengan melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dalam tanggung jawab kerjanya.

Ketiga, dengan adanya kontribusi karakteristik individu dan etos kerja terhadap efektivitas penyelesaian perkara sebesar 11,7% dan sisanya sebesar 88,3% dijelaskan di luar dari penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja, maka dapat disarankan pula untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor tersebut, sehingga dapat menjelaskan secara lebih lengkap mengenai variabel-variabel lain di luar karakteristik individu dan etos kerja yang memberikan pengaruh terhadap efektivitas penyelesaian perkara pada Satuan Reskrim Polres Jembrana.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N., and Vijay Govindarajan. 1995. *Management Control Systems*. 8th Edition. Boston: Richard D. Irwin, Inc.
- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. London: Kogan Page Limited.
- Beckford, John. 1998. *Quality: A Critical Introduction*. London: Routledge
- Boella, Mike and Steven Goss-Turner. 2005. *Human Resource Management in the Hospitality Industry: An Introductory Guide*. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005
- Bratton, John., and Jeffrey Gold. 2000. *Human Resource Management : Theory and Practice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Burke, Ronald J. 2004. *Journal of Organizational Change Management; Workaholism in Organizations: Work and Health Consequences*. Vol 17 No 5. Emerald Group Publishing Limited
- Carmeli, Abraham., David Gefen. 2005. *The Relationship Between Work Commitment Models and Employee Withdrawal Intentions*. Journal of Managerial Psychology Vol. 20 No. 2 (www.emeraldinsight.com)
- Center for Career Guidance. *What is Work Ethic ?* www.helpsheet_9.pdf

- Darabi, Maryam. *et.al.* 2012. *Relationship between Individual Characteristics and Effectiveness of Human Resources Staff*. Islamic Azad University, Iran. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2 (7) 6430-6435.
- Furnham, Adrian. 1982. *The Protestant Work Ethic and Attitudes Towards Unemployment*. Journal of Occupational Psychology. London: The British Psychological Society
- _____, _____. 2008. *Personality and Intelligence at Work: Exploring and explaining individual differences at work*. New York: Psychology Press
- Gibson, James L.*et.al.*, 2006. *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. 12th Edition. New York: McGraw Hill Companies.
- Harris, O. Jeff & Sandra J. Hartman. 2002. *Organizational Behavior*. New York: The Haworth Press Inc.
- Heller. Frank & Antonio Ruiz_Quintanilla. 1995. *The Work Ethic*. New York: Cornell University.
- Hill, Roger B & Gregory C. Petty. 1995. *A New Look at Selected Employability Skills: A Factor Analysis of the Occupational Work Ethic*. Journal of Vocational Education Research (JVER) Volume 20 - Number 4. (www.arches.uga.edu)
- Hudspeth, Natasha Antoinette. *Examining the MWEP: Further Validation Of the Multidimensional Work Ethic Profile*. ([etd-tamu-Huds-1.pdf](#))
- Joshi, Sateja. *Assessment of Work Ethic: Possible and Necessary*. www.iaea2008.canbridgeassessment.org.uk
- Kegans, Loyd. 2006. *A Study of The Relationship Between Work Experience and Occupational Work Ethic Characteristics of Baccalaureate Nursing Students*. United Kingdom: Blackwell Publishing. journalsriQhts@oxon.blackwellpublishinQ.com
- Koestenbaum, Peter. 2002. *Leadership, The Inner Side of Greatness: A Philosophy for Leaders*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Kunarto. 2001. *Perilaku organisasi POLRI*. Jakarta : Cipta Manunggal.
- Mafunisa, M.J. 2002. *Positive Work Ethic: A Multi-Cultural Perspective*. Pretoria: School of Public Management and Administrations, University of Pretoria
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mathis, Robert L. 2006. *Human Resource Management*. USA: Prentice-Hall International, Inc
- Miller, Douglas G & Susan R. Madsen. *Addressing the Negative Perception of Jobs in the Hospitality Industry*. millerdo@uvsc.edu
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.

- Musfiroh, Tadkiroatun. 2004. *Citra Diri Guru dan Dasar Kepengasuhan*. Yogyakarta: Pusdi PAUD lemlit UNY
- Mutaqin, Wawan Ridwan. 2010. *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta*. Tesis. Semarang: Universitas Sebelas Maret
- Mutmainah. 2010. *Peran Karakteristik Individu Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Malang)*. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ntayi, Josep Mpeera. 2005. *Work Ethic, Locus of Control, and Salesforce Task Performance*. Uganda: Journal of African Business, Vol. 6
- Riyanti, B.P Dwi & Rayini Dahesihsari. 2008. *Kajian Perilaku dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia: Dari Tantangan Global Hingga Keuntungan Lokal*. Jakarta: UNIKA Atma Jaya
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior. Concepts-Controversies-Applications*. Seventh edition. China: Prentice-Hall International, Inc.
- _____, _____. 2003. *Organizational Behavior. Concepts-Controversies-Applications*. USA: Prentice-Hall International, Inc.
- Rogers, Daniel T. 1978. *The Work Ethic in Industrial America*. University of Chicago Press. (<http://en.wikipedia.org/wiki/workethic>)
- Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Plaza Tegal*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Srivastava, Manjari, dan Arvind K. Sinha, *Relationship between Individual Characteristics and Effectiveness of Human Resources Staff*. Conference on Global Competition & Competitiveness of Indian Corporate
- Spielberger, Charles. 2004. *Encyclopedia of Applied Psychology*. Florida: Elsevier Inc.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, Daniel A. Gilbert Jr. 1995. *Manajemen*. Alih bahasa: Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Group
- Stronge, James H., Pamela D. Tucker, and Jennifer L. Hindman. 2004. *Handbook for Qualities of Effective Teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung; Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Tziner *et.al.*, Aharon. 2007. *Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Velada, Raquel *et.al.* 2007. *The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training*. International Journal of Training and Development. ISSN 1360-3736. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.

www.repository.ipb.ac.id.

Eki Baihaki, <http://fisip.unla.ac.id>

<http://muradi.wordpress.com>

Khasanah, <http://intan2108.wordpress.com>

Sosiawan, Edwi Arief. <http://edwi.dosen.upnyk.ac.id>.