



Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter

Vita Mayastinasari

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK
Jl. Tirtayasa Raya No.8 Jakarta Selatan 12160
mamayovi@gmail.com

Novi Indah Earlyanti

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK
Jl. Tirtayasa Raya No.8 Jakarta Selatan 12160
earlyantinovember24@gmail.com

Syafruddin

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK
Jl. Tirtayasa Raya No.8 Jakarta Selatan 12160
siwadin009@gmail.com

Abstract

Performance management of Indonesian National Police (Polri) is important because community demands for excellent service of Polri. The research problem is Polri personnel's view on the performance management and constraint of the duty implementation. The research aims to propose a strategy formulation to realize positive performance. The research used a mix method research; survey method and descriptive analysis. Data collection technique included: distributing questionnaires, forum group discussion and document studies, analyzed by triangulation. The research area included: East Java Regional Police, Jambi Regional Police and East Kalimantan Regional Police. Performance management constraints include: the gap of availability and the needs of number and quantity of police personnel, facilities, budgets, education and training. Performance management strategies consist of application of knowledge management and accuracy in rewarding.

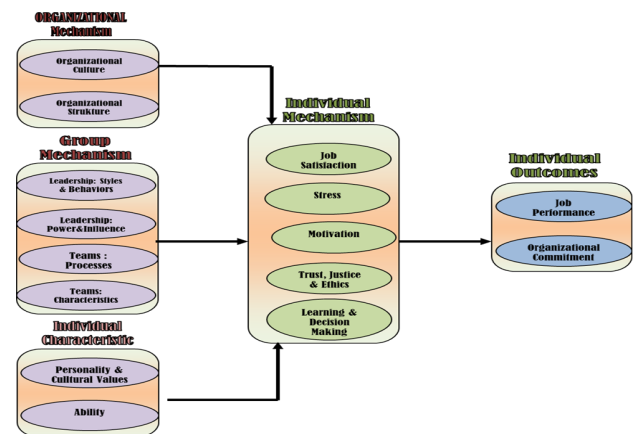
Keywords: performance; motivation; knowledge management; reward

Penelitian ini didanai oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)-PTIK pada tahun 2018. Penelitian dilaksanakan dalam rangka program rutin tahunan Pusat Penelitian Ilmu dan Teknologi Kepolisian (PPITK) STIK

A. Pendahuluan

Kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat; memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas); menegakkan hukum, cenderung mendapat sorotan masyarakat. Penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi hal yang penting karena institusi kepolisian merupakan institusi publik. Kinerja sebagai sebuah hasil (outcome) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari mekanisme individu, antara lain adalah: kepuasan kerja; motivasi; tingkat stres; kepercayaan, keadilan dan etika; pembelajaran dan pengambilan keputusan. Kinerja secara langsung maupun tidak langsung antara lain dipengaruhi: budaya organisasi; struktur organisasi; gaya dan perilaku kepemimpinan; kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan; personality; kemampuan. Kinerja merupakan nilai dan perilaku yang berkontribusi, baik positif maupun negatif bagi pencapaian tujuan organisasi. Tuntutan publik terhadap kinerja positif Polri berimplikasi terhadap tuntutan Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter).

Berbagai definisi tentang kinerja dinyatakan oleh beberapa pakar. Salah satunya adalah Colquitt dan kawan-kawan mendefinisikan kinerja sebagai "The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment" (Colquitt et al, 2009, p. 37), diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Integrative Model of Organizational Behavior

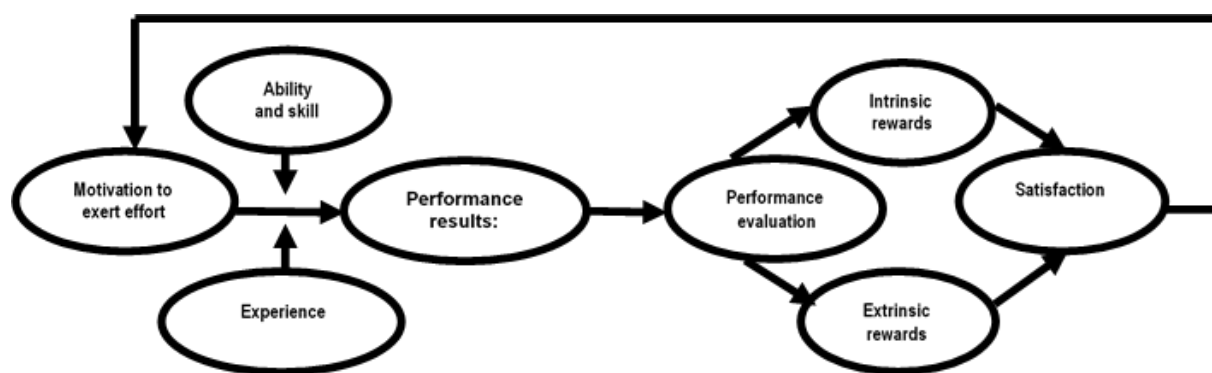
Sumber: Colquitt, Lepine & Wesson, 2009, p.8

Kinerja menurut Colquitt, LePine dan Wesson ditentukan oleh tiga faktor yaitu: 1) Kinerja tugas (Task performance); 2) Perilaku kewarganegaraan (Citizenship behavior); 3) Perilaku produktif tandingan (Counter productive behavior). Slocum dan Hellriegel mendefinisikan kinerja yang dirumuskan secara matematis, yaitu: "Performance is a function of a person's level of ability and motivation" (Slocum & Hellriegel, 2009, p. 127). Ivancevich dan kawan-kawan menyatakan tentang kinerja: "Job performance may be viewed as a function of the capacity to perform, the opportunity to perform, and the willingness to perform" (Ivancevich et al, 2011, p. 120).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Greenberg mendefinisikan motivasi: "Motivation as the process of arousing, directing, and maintaining behavior toward a goal" (Greenberg, 2010, p. 162). McShane dan Von Glinow menyatakan motivasi: "Motivation refers to the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior" (McShane & Glinow, 2009, p. 91). Motivasi menurut Robbins and Judge adalah: "The processes that account for

and individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal" (Robbins & Judge, 2011, 239).

Keterkaitan motivasi dan kinerja (performance) dinyatakan Kinicki dan Kreitner: "Motivation represents those psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed" (Kinicki & Kreitner: 2011, 147). Gibson dan kawan-kawan menjelaskan keterkaitan motivasi dan kinerja, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2.



Gambar 2. The Reward Process

Sumber: Gibson et al, 2009, p. 177

Penelitian tentang kinerja kepolisian sebelumnya telah dilakukan oleh Hariyadi dengan judul "Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) di Polsek Gedongtengen Yogyakarta Tahun 2018". Dalam penelitiannya Hariyadi menjelaskan bahwa Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri Polsek Gedongtengen adalah: (1) Strategi SO, upayanya meningkatkan paradigma baru dalam pelayanan kepada masyarakat yang lebih humanis, meningkatkan koordinasi dan melakukan pembinaan berlanjutan dengan Polda DIY dan Polresta Yogyakarta, meningkatkan kerjasama dengan Polda DIY dan Polresta Yogyakarta dalam penyelenggaraan

diklat; (2) Strategi WO upayanya meningkatkan kompetensi pegawai dengan Diklat, meningkatkan kompetensi Anggota POLRI Polsek Gedongtengen dan melakukan studi banding; (3) Strategi ST upayanya meningkatkan rapat koordinasi dan perencanaan kerja dan meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dengan program kerja Polsek Gedongtengen; (4) Strategi WT dengan meningkatkan sarana dan prasarana, membangun tim work, dan audit mutu oleh lembaga independen (Hariyadi, 2018). Penelitian tersebut menjadi suatu acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian

lebih lanjut terkait strategi manajemen kinerja melalui penerapan knowledge management dan ketepatan dalam pemberian penghargaan.

Perwujudan Polri Promoter bukanlah hal mudah untuk dilakukan, namun juga dapat dilakukan dengan mudah melalui strategi pengelolaan kinerja yang tepat. Oleh sebab itu, maka diperlukan penelitian tentang: "Strategi Pengelolaan Kinerja Polri Guna Mewujudkan Polri Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter)", sehingga Polri dapat melaksanakan tugas pelayanan kepolisian secara prima. Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah: Pandangan personel Polri terhadap pengelolaan kinerja Polri pada aspek: fasilitas kerja, kepuasan masyarakat, komunitas; kondisi internal; kepuasan personel Polri; pembelajaran dan pertumbuhan serta kendala yang dirasakan oleh personel Polri dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, didukung data kuantitatif. Informan dalam penelitian ini adalah masyarakat dan personel Polri. Personel Polri yang dijadikan informan terklasifikasi pada tingkat Polda dan Polres. Informan personel Polri pada tingkat Polda adalah: a. Direktur Reserse Kriminal Umum (Reskrim); b. Direktur Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus); c. Direktorat Lalu Lintas (Lantas); d. Direktur Pembinaan Masyarakat (Binmas), e. Karo Sumber Daya Manusia (SDM). Informan tingkat Polres adalah: a. Kapolres/ Wakapolres; b. Kasat Reskrim; c. Kasat Lantas; d. Kasat Binmas; e. Kabag Sumda. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: penyebaran kuesioner, Focus Group Discussion (FGD) dan studi dokumen. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, disesuaikan dengan teknik pengumpulan data, yaitu:

kuesioner, panduan wawancara, lembar dokumen. Kuesioner disusun dengan pilihan jawaban yang menggunakan skala likert untuk pengukuran. Semakin besar skor menunjukkan kinerja Polri yang semakin baik, sebaliknya semakin kecil skor menunjukkan kinerja semakin buruk. Wilayah penelitian meliputi: Polda Jawa Timur, Polda Jambi Dan Polda Kalimantan Timur

C. Hasil dan Pembahasan

Penilaian responden terhadap enam aspek pengelolaan kinerja diilustrasikan pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 6. Terdapat kecenderungan penilaian baik responden terhadap pengelolaan kinerja Polri pada aspek: fasilitas kerja, kepuasan masyarakat, komunitas; kondisi internal; kepuasan personel Polri; pembelajaran dan pertumbuhan. Kecenderungan penilaian baik merupakan penjumlahan pilihan jawaban A dan B. Kecenderungan penilaian buruk merupakan penjumlahan pilihan jawaban C dan D.

Tabel 1. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Fasilitas Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
1.	Fasilitas kerja yang tersedia untuk pelaksanaan tugas kepolisian	55,80	41,94	1,87	0,37
2.	Kuantitas fasilitas kerja yang tersedia untuk pelaksanaan tugas kepolisian	40,59	37,52	21,34	0,44
3.	Ketersediaan kendaraan operasional dalam pelaksanaan tugas kepolisian	53,55	26,59	15,05	5,16
4.	Ketersediaan BBM dalam pelaksanaan tugas kepolisian	54,08	26,29	12,73	3,07
5.	Kesesuaian ketersediaan fasilitas kerja dengan kebutuhan pelaksanaan tugas kepolisian	50,93	37,67	5,24	0,52
6.	Kemudahan meminjam peralatan kepolisian yang berada di Polda jika dibutuhkan	24,94	61,79	9,36	5,91
7.	Kemudahan meminta informasi yang berasal dari pengolahan data dengan menggunakan peralatan kepolisian yang berada di Polda	33,93	64,79	6,74	1,87
Jumlah		44,83	42,37	10,33	2,47
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		87,20%		12,80%	

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 2. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Kepuasan Masyarakat

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
8.	Komplain masyarakat terkait tugas pokok fungsi saya	56,02	40,74	4,11	1,19
9.	Tingkat komplain masyarakat terkait tugas pokok fungsi saya dari waktu ke waktu	56,85	24,94	7,11	3,67
10.	Kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri di Polres saya dalam kurun waktu sekitar setahun terakhir	39,17	56,40	5,01	1,64
11.	Ketersediaan data indeks kepuasan masyarakat di Polres saya	51,61	30,11	11,23	4,04
12.	Partisipasi masyarakat dalam membantu tugas kepolisian di lingkup Polres saya	39,92	52,43	6,66	2,47
13.	Toleransi masyarakat diwilayah kerja saya terhadap ketidakberhasilan polisi dalam menangani kasus tindak pidana	16,47	50,63	29,06	3,74
Jumlah		43,34	42,54	10,53	2,79
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		85,88%		14,12%	

Tabel 3. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Komunitas

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
14.	Kepatuhan masyarakat diwilayah kerja saya terhadap aturan kepolisian	44,94	50,41	3,97	0,67
15.	Ketika bertemu polisi, masyarakat diwilayah kerja saya	28,38	63,74	6,36	0,74
16.	Kesadaran masyarakat diwilayah tugas saya dalam membantu tugas kepolisian	29,43	58,87	10,93	0,74
17.	Kesadaran masyarakat membentuk komunitas untuk membantu tugas kepolisian	32,80	52,05	14,15	1,04
Jumlah		33,88	56,26	8,85	0,79
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		90,14%		9,86%	

Tabel 4. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Kondisi Internal

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
18.	Kesesuaian waktu pelayanan dengan standar waktu yang telah ditetapkan dalam bidang tugas saya	49,28	40,59	8,76	1,34
19.	Kesesuaian kualitas layanan kepolisian dengan yang dijanjikan dalam bidang tugas saya	49,13	41,64	8,61	0,59
20.	Kerjasama antar fungsi kepolisian dalam Satker (Satuan Kerja) saya	46,21	48,23	4,71	0,74

21.	Ketika saya meminta data pada fungsi lain, saya merasa	39,32	53,93	5,91	0,82
Jumlah		45,98	46,09	6,99	0,87
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		92,07%		7,93%	

Tabel 5. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Kepuasan Personel Polri

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
22.	Budaya kerja dilingkup tugas saya membuat saya termotivasi dalam bekerja	68,61	27,86	3,07	0,37
23.	Saya senang berada dalam lingkungan kerja saya	79,70	17,82	2,24	0,22
24.	Persaingan kerja dilingkungan kerja saya	42,54	54,38	2,54	0,52
25.	Kesesuaian indikator penilaian kinerja dengan substansi pekerjaan saya	35,65	59,25	4,34	0,69
26.	Konsistensi pelaksanaan penilaian kinerja dengan aturan yang telah ditetapkan	34,23	58,35	6,66	0,97
27.	Pimpinan saya menilai kinerja anggotanya secara obyektif	60,82	30,93	6,59	1,34
28.	Pimpinan saya memprioritaskan kedekatan personal dalam penilaian kinerja	34	20,37	20,74	25,09
Jumlah		50,79	38,42	6,59	4,17
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		89,21%		10,79%	

Tabel 6. Pengelolaan Kinerja Polri Pada Aspek Pembelajaran Dan Pertumbuhan

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban %			
		A	B	C	D
29.	Keberanian saya menggunakan diskresi kepolisian dalam situasi kontijensi	30,63	59,62	7,34	2,09
30.	Saya berani melakukan kegiatan tanpa persetujuan pimpinan dalam bidang tugas kepolisian yang saya emban ketika saya dihadapkan pada situasi kontijensi dengan tidak ada kesempatan berkomunikasi dengan pimpinan	38,50	39,62	16,47	4,94
31.	Keberanian saya mengusulkan ide perubahan terkait pelaksanaan tugas kepolisian yang saya emban	36,55	47,26	14,23	1,72
32.	Keberanian saya mengambil keputusan tanpa persetujuan pimpinan dalam kondisi kontijensi	32,73	38,87	22,62	5,46
33.	Keberanian saya dicopot dalam jabatan yang saya emban karena menolak intervensi	45,01	35,43	12,88	5,39
Jumlah		36,68	44,16	14,70	3,92
Kecenderungan Penilaian Baik & Buruk		80,84%		19,16%	

Kendala Polri dalam mewujudkan layanan prima kepolisian berdasarkan Focus Group Discussion (FGD) adalah:

- Ketidaksesuaian target kerja dengan ketersediaan anggaran. Terdapat ketidaksinkronan antara program dengan penetapan anggaran. Tupoksi Polri dengan program tambahan cenderung berimbang, sehingga menimbulkan kendala dalam pencapaian target kerja secara optimal. Selain itu, norma indeks tidak sesuai dengan kebutuhan riil, penetapan norma indeks cenderung homogen disemua wilayah;
- Ketidaksesuaian ketersediaan anggaran dengan pola penganggaran. Hal ini berimplikasi terhadap ketidaksesuaian pengeluaran riil dengan pertanggungjawaban. Salah satunya adalah anggaran penyidikan, klasifikasi anggaran per kasus cenderung tidak sinkron dengan riil cost dan pos anggaran;
- Ketidaksesuaian riil SDM dengan DSP. Keterbatasan jumlah personel berdampak pada rangkap tugas, sehingga personel tidak dapat melaksanakan tugas secara optimal. Hal tersebut berdampak pada beban kerja berlebih karena ketidaksesuaian jumlah personel dengan tanggung jawab pekerjaan. Beban kerja berlebih berpotensi antara lain pada stress, ketidakpuasan kerja, keterbatasan ruang pembelajaran yang berimplikasi terhadap ketidakefektifan kinerja;
- Ketidaksesuaian Sarana Prasarana (Sarpras) dengan target kerja. Ketidaksesuaian antara jumlah dan jenis Sarpras yang tersedia dengan yang dibutuhkan, berpotensi ketidakefektifan pelaksanaan tugas. Tuntutan kecepatan pelaksanaan tugas pada era globalisasi ini berimplikasi terhadap tuntutan modernisasi peralatan kepolisian berbasis teknologi informasi;
- Ketidaksinkronan wilayah hukum Polres dengan wilayah administrasi pemerintahan. Terdapat beberapa wilayah hukum Polres yang berbeda dengan wilayah administrasi pemerintahan, sehingga berpotensi kendala koordinasi penanganan tugas;
- Ketidaksesuaian kompetensi dengan penempatan dalam fungsi. Penempatan beberapa personel dalam suatu fungsi masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh personel serta cenderung tidak berkorelasi dengan penilaian kinerja. Keterbatasan kuota pelatihan merupakan salah satu kesulitan dalam meningkatkan keterampilan/ kemampuan personel dalam pelaksanaan tugas, mengingat penempatan personel dalam bidang tugas cenderung zig zag;
- Ketidakefektifan database. Database yang belum komprehensif dan belum terintegrasi antar Satuan Fungsi (Satfung) dan antar Satuan Kerja (Satker) akan menjadi faktor penghambat kecepatan dan keefektifan kinerja;
- Ketidaksinkronan pola penilaian kinerja dengan pola pemberian reward. Penilaian kinerja dengan indikator yang belum terpolakan dan belum terintegrasi antar instrumen penilaian kinerja menyebabkan pemberian reward yang tidak terpolakan, sehingga tidak optimal berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini juga berimplikasi terhadap potensi ketidakpercayaan personel terhadap manajemen karier yang berdampak pada kinerja.

Strategi pengelolaan kinerja yang dapat dilakukan guna meminimalisasi atau menghilangkan kendala, adalah: penerapan knowledge management dan ketepatan dalam pemberian penghargaan. Penerapan knowledge management (manajemen pengetahuan)

memerlukan aturan. Setiap personel memiliki kewajiban untuk berbagi informasi. Hambatan terbesar implementasi berbagi informasi adalah orang dan teknologi. Jika antar personel enggan berbagi informasi, maka pencapaian target organisasi memiliki potensi tidak dapat tercapai secara optimal. Salah satu metode yang dapat dilakukan terkait berbagi informasi dengan keterbatasan anggaran adalah pelatihan yang diselenggarakan pada Sekolah Polisi Negara (SPN) setempat. Pelatihan di SPN setempat diestimasi menghemat biaya bagi peserta pelatihan. Hal tersebut diungkapkan oleh seorang informan: “Susah kalo ingin ikut pelatihan, kuota terbatas. Setelah masuk pun, harus siap-siap biayanya karena harus ke Jawa” (Informan 1). Informan lain menambahkan: “Kalau IBL juga susah, tiket pesawat mahal”. Berdasarkan kutipan penuturan informan tersebut, maka SPN merupakan pilihan yang cenderung tepat karena SPN telah memiliki sarana prasarana sebagai tempat pelatihan dan bagi peserta akan berdampak pada pengembangan atau peningkatan kompetensi personel.

Ketepatan pemberian penghargaan diwujudkan dengan pembangunan dan integrasi database serta integrasi instrumen penilaian kinerja. Penerapan Database tentang kinerja personel diperlukan dalam pengelolaan kinerja. Jika database digunakan dengan baik sebagai dasar penempatan seseorang dalam suatu jabatan, maka akan terwujud transparansi. Beberapa informan menyatakan kecenderungan ketidakpercayaannya terhadap mekanisme penempatan seseorang dalam suatu jabatan. Hal tersebut terungkap dalam FGD, salah satunya diungkapkan oleh seorang informan: “Saya assessmentnya tidak sesuai dengan jabatan saya sekarang dan nunggu lama untuk jabatan ini setelah assessment” (Informan 2). Informan lain menambahkan: “Nggak jelas dasar penempatan seseorang dalam jabatan” (Informan 3). Kedua kutipan hasil wawancara tersebut

mengindikasikan potensi ketidakpercayaan personel terhadap mekanisme penempatan dalam jabatan. Jika potensi ketidakpercayaan ini terinternalisasi dalam diri personel akan berdampak buruk terhadap kinerja. Akurasi database terkait penilaian kinerja personel dan aksesibilitas informasi berimplikasi positif terhadap kepercayaan personel terhadap institusinya, sehingga dapat mewujudkan kinerja positif dan komitmen kuat terhadap institusinya.

Personel Polri dinilai kinerjanya dengan berbagai instrumen, mencakup: penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK), Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), catatan personel, penilaian Dewan Pertimbangan Karier (DPK), penilaian assesment, dan catatan personel. Setiap instrumen penilaian kinerja memiliki manfaat yang spesifik dan merupakan bagian dari profesionalitas. Namun penerapan beberapa instrumen tanpa pola atau bobot per instrumen, mengakibatkan penempatan seseorang pada suatu jabatan menjadi bias. Integrasi instrumen sangat penting untuk memberikan penilaian akhir yang tepat. Salah satu usulan terkait integrasi antar instrumen adalah: dilakukan penilaian per instrumen dengan pembobotan prosentase per instrumen, dijumlahkan hasil penilaian per instrumen dan dibagi dengan jumlah instrumen, sehingga diperoleh rata-ratanya (average). Penilaian kinerja yang saat ini dilakukan cenderung belum spesifik, sehingga cenderung belum mencerminkan kinerja sesungguhnya. Indikator penilaian kinerja selanjutnya ditetapkan berdasarkan uraian tugas yang diembannya. Ketepatan indikator penilaian kinerja berimplikasi terhadap ketepatan penilaian kinerja.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka simpulan adalah sebagai berikut:

- Kecenderungan responden di Polda Jawa

Timur, Polda Jambi dan Polda Kalimantan Timur menyatakan kecenderungan memberikan penilaian baik (Pilihan jawaban A & B menunjukkan nilai dengan kecenderungan positif), sebanyak 87,64% dan kecenderungan penilaian buruk (Pilihan jawaban C & D menunjukkan nilai dengan kecenderungan negatif) sebesar 12,36% terhadap pengelolaan kinerja Polri. Indikasi prosentase tersebut menunjukkan bahwa personel Polri menyatakan institusinya telah mengelola sumber daya kepolisian dengan baik untuk mewujudkan layanan prima kepolisian.

- Kendala yang dihadapi dalam pengelolaan kinerja adalah ketidaksesuaian ketersediaan dan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas personel, sarana prasarana, anggaran, pendidikan dan pelatihan. Kendala lain adalah: ketidaksinkronan wilayah hukum Polres dengan wilayah administrasi pemerintahan, ketidaksesuaian kompetensi dengan penempatan dalam fungsi, tidak optimal database dan ketidaksinkronan pola penilaian kinerja dengan pola pemberian reward. Hal tersebut berimplikasi terhadap beban kerja berlebih, stress, ketidakpuasan kerja, demotivasi, sehingga berdampak pada kinerja;
- Strategi pengelolaan kinerja yang dapat dilakukan adalah: penerapan knowledge management dan ketepatan dalam pemberian penghargaan. Ketepatan pemberian penghargaan diwujudkan dengan pembangunan dan integrasi database serta integrasi instrumen penilaian kinerja.

Daftar Pustaka

Angelo, Kinicki, & Robert, Kreitner. (2008). *Organizational behaviour: Key concepts, skills & best practices* (3rd ed.). New

York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A., & Wesson, Michael J. (2009). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace* (International ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., Jr., & Konopaske, Robert. (2009). *Organizations: Behaviour, structure, processes* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Greenberg, J. (2010). *Managing behaviour in organization* (5th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Hariyadi (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) di Polsek Gedongtengen Yogyakarta Tahun 2018*. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., & Matteson, Michael T. (2011). *Organizational behaviour and management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

McShane, Steven L., & Glinow, Mary AV. (2009). *Organizational behavior (essentials)* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Robbins, Stephen P., & Timothy, AJ. (2011). *Organizational behaviour* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

Slocum, John W., Jr., & Hellriegel, Don (2009). *Principles of organizational behaviour* (12th ed.). Canada: Nelson Education, Ltd.