

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar

Aras Aira

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
aras_aira@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja manajerial pada dinas kabupaten Kampar pada tahun 2015, Penelitian ini menggunakan sampel para manajer Dinas kabupaten kampar yang terdiri dari 18 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).data yang diolah hanya 53 jumlah responden dari 90 yang dibagikan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa profil kabupaten Kampar dan Laporan akuntabilitas pemerintah daerah. analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana yang didahului dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas, realibilitas dan normalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: Kinerja manajerial, etika kerja, dan Kabupaten Kampar

Pendahuluan

Pemberlakuan Undang-Undang otonomi daerah menuntut daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah daerah, dan memperhatikan kepentingan masyarakat banyak. Dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat atas transparansi dan tanggung jawab pemerintah daerah atas pelayanan dan hasil kerja pemerintah daerah, membuat pemerintah daerah harus memperbaiki diri agar keinginan masyarakat tercapai sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan UU otonomi daerah.

Menurut Mahoney (1963) dan Putra (2013) kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi

pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah. Salah satu pemerintah daerah di Indonesia yaitu Kabupaten Kampar.

Kabupaten Kampar dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah. Dengan terbentuknya Provinsi Riau berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 yang kemudian diundangkan dengan Undang-undang Nomor 61 Tahun 1958, Kabupaten Kampar merupakan salah satu kabupaten yang berada dalam wilayah Provinsi Riau. Sejalan dengan bergulirnya era reformasi, berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Kampar dimekarkan menjadi tiga kabupaten, yaitu Kabupaten Kampar ibukotanya Bangkinang, Kabupaten Pelalawan ibukotanya Pangkalan Kerinci, dan Kabupaten Rokan Hulu Ibukotanya Pasir Pengarayan.

Kabupaten Kampar merupakan salah satu Kabupaten yang berbatasan dengan Kota Pekanbaru. Kota Bangkinang sebagai ibukota Kabupaten Kampar berjarak ±61 KM dari Kota Pekanbaru Ibukota Provinsi Riau dan merupakan Ibukota Kabupaten yang terdekat dengan Pekanbaru.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah diberi kewenangan mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut pasal 10 (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-undang ini ditentukan menjadi urusan Pemerintah. Sementara menurut pasal 10 (2), dalam

menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Oleh karena itu, Kabupaten Kampar dituntut untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, yang mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat banyak. Dengan demikian, Pemda Kampar harus selalu berupaya meningkatkan pelayanan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Pada Laporan Akuntabilitas Pemerintah (LAKIP) tahun 2013 Daerah Kabupaten Kampar diperoleh data bahwa terdapat pencapaian kinerja yang masih dibawah 50%, yang masuk dalam kategori kurang baik.

Tabel 1
Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2013

No	Sasaran	% Capaian Kinerja
1	Meningkatnya pertisipasi stakeholder dalam pembangunan daerah	0,00 %
2	Meningkatnya Kualitas database dalam format digital untuk semua urusan	41,50 %
3	Meningkatnya mutu ketenagakerjaan	33,61 %
4	Meningkatnya kepuasan pelayanan public	32,11 %

Sumber: Lakip Pemda Kampar, 2013

Dari di atas dapat kita lihat bahwa pencapain kinerja yang tidak ada kemajuannya adalah partisipasi *stakeholder* dalam pembangunan, setelah itu capaian kinerja yang buruk juga dari segi mutu ketenagakerjaan, hal ini menunjukkan bahwa belum terpenuhinya standar mutu tenaga kerja, selanjutnya yang paling buruk juga dari segi pencapaian pelayanan publik, menunjukkan bahwa masyarakat banyak yang tidak puas akan pelayanan publik, padahal ini merupakan salah satu fungsi pokok dari pemerintah daerah, agar masyarakat diperhatikan, dilayani kebutuhannya, dan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Pemda, dari segi database juga

masih memiliki kualitas yang rendah. Dengan demikian, Pemda harus selalu melakukan upaya untuk peningkatan kinerja, agar pencapaian kinerja di segala sektor dapat tercapai. Sedangkan pada tahun 2014 belum tercapainya peningkatan Sumber Daya Manusia aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan keuangan dan aset desa, target yang ditetapkan 250 desa, namun sampai akhir tahun 2014 yang tercapai hanya 63 desa hanya 25,2 % yang mampu dicapai (Lakip 2014).

Pentingnya fungsi kinerja manajerial menjadi alasan bagi peneliti untuk menganalisa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada pemerintah daerah, pelayanan diberikan oleh Satuan Kerja

Perangkat Daerah (SKPD), SKPD bertanggungjawab kepada DPRD sebagai pengawas dan masyarakat publik sebagai pemakai. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintah daerah salah satunya adalah menerima pelayanan publik yang berkualitas dan bertanggungjawab, karena pemerintah daerah sifatnya adalah organisasi yang non profit, maka aspek terpenting dari sebuah pelayanan adalah etika kerja yang diterapkan oleh manajer/individu dalam organisasi. Dalam organisasi pemerintahan seorang aparatur negara memiliki peran sebagai abdi negara, yang secara sukarela dan ikhlas memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa melihat perbedaan suku, ras, dan agama, maka etika menjadi hal yang penting untuk diterapkan oleh aparatur negara dalam memberikan pelayanan.

Etika adalah sebuah cabang filsafat mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Etika kerja menekankan kreativitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Menghadapi tekanan-tekanan pada

pelaksanaan tugasnya, seorang manajer harus berpedoman pada etika kerja. Etika kerja menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berani, dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah kewajiban (Wijayanti, 2012). Dengan etika yang baik, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah daerah dapat tercapai. Penelitian Wijayanti (2012) menyimpulkan bahwa etika Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer. Penelitian tentang etika kerja ini sering mendapat perhatian peneliti, terutama pada organisasi jasa, seperti penelitian Febriyanto (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh pada kinerja manajerial, hasil yang sama juga dibuktikan oleh Herlambang (2013) dan Chaidir (2012). Berdasarkan hal di atas penulis ingin membuktikan secara empiris, apakah dengan sampel dan lokasi yang berbeda akan menghasilkan penelitian yang sama dengan peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini akan melihat apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja

Perangkat (SKPD) Daerah
Kabupaten Kampar.

Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja manajerial adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kegiatan-kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff (*staffing*), negosiasi, dan perwakilan/representasi. Pengukuran kinerja manajerial diadopsi dari pertanyaan yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1965) dalam Eker (2007) dalam Maria Niken Setyarini dan Anastasia Susty A (2008).

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Maria

Niken Setyarini dan Anastasia Susty A (2008), antara lain:

- Faktor pribadi (keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen).
- Faktor kepemimpinan (kualitas keberanian/semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi).
- Faktor tim/kelompok (sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi).
- Faktor situasional (perubahan dan tekanan dari lingkungan internal dan eksternal).

b. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur dan mengevaluasi, manajer unit bisnis menggunakan berbagai ukuran, baik keuangan maupun non keuangan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian sasaran, tujuan, visi, dan misi melalui hasil-hasil yang

ditampilkan ataupun proses pelaksanaan suatu kegiatan. Pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja yang sebenarnya terjadi. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pekerja (manajerial) yaitu:

- 1) *Performance Improvement*, memungkinkan manajer atau pegawai untuk melakukan tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation adjustment*, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima *reward* ataupun sebaliknya.
- 3) *Placement decision*, menentukan promosi atau transfer.
- 4) *Training and development need*, mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Career planning and development*, memandu untuk menentukan jenis karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational inaccuracies and job-design error*, membantu menjelaskan kesalahan apa saja yang telah terjadi dalam manajemen.
- 8) *Equal employment opportunity*, menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*, kinerja pegawai terkadang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lain.
- 10) *Feedback*, memberikan umpan balik bagi masalah kepegawaian atau bagi pegawai itu sendiri.

Etika Kerja

Menurut Kumorotomo (2014: 6), etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang artinya kebiasaan atau watak. Sedangkan moral berasal dari bahasa Latin *mos*, yang artinya cara hidup atau kebiasaan. Dari istilah ini muncullah istilah *morale* atau *moril*. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin. Di samping itu, terdapat istilah norma yang berasal dari bahasa Latin *norma* penyiku atau pengukur, dalam bahasa Inggris norma berarti aturan atau kaidah dalam kaitannya dengan perilaku manusia, norma digunakan sebagai pedoman atau haluan bagi perilaku yang seharusnya dan juga untuk menakar atau menilai sebelum ia dilakukan. Etika terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Etika berkenaan dengan disiplin ilmu yang mempelajari nilai-nilai yang dianut oleh manusia beserta pembenarannya, dalam hal ini etika merupakan salah satu cabang filsafat.
- 2) Etika merupakan pokok permasalahan di dalam disiplin ilmu itu sendiri,

yaitu nilai-nilai hidup dan hukum-hukum yang mengatur tingkah laku manusia. Moral dalam pengertian yang umum menaruh penekanan kepada karakter dan sifat-sifat individu yang khusus, di luar ketaatan kepada peraturan. Oleh karena itu, moral merujuk kepada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa, dan sebagainya.

Etika berarti sikap kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan masyarakat. Etika dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini (Tasmara dan Atok, 2001). Etika Kerja mempunyai unsur-unsur: bersumber dan berkaitan dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang, menunjukkan pandangan yang mendarah daging, menunjukkan sikap dan harapan seseorang (Tatik, 2007; Wijayanti,

2012). Dalam penelitiannya Chaidir (2012) membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Dispenda kota Pontianak, hal yang sama juga dihasilkan oleh Febriyanto (2012) dan Herlambang (2013).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja pegawai. Apabila aparat pemerintah sudah membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal, maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat beres dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan etos kerja yang baik. Dengan disiplin kerja yang bagus, setiap aparat pemerintahan akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Dengan penerapan sikap seperti ini, maka pelayanan kepada masyarakat akan memuaskan sehingga masyarakat akan merasa terbantu sekali dalam mengurus keperluan mereka yang berhubungan dengan kecamatan. Apabila seorang aparat pemerintah mempunyai etika kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan

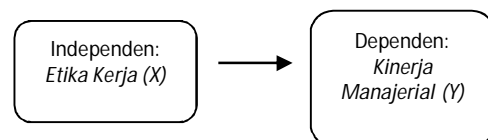
berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut.

Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etika kerja dan disiplin kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan akan meningkat apabila ditunjang dengan team work yang solid (Hodges dan Helmi, 1996: 34).

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Etika Kerja (X), variabel Dependen Kinerja Manajerial (Y).

Gambar 1
Desain Penelitian



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan kebenarannya akan

diuji secara empiris. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Dengan demikian, dalam penelitian ini di ajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H1: Etika Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian dan Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif. Peneliti mengambil objek penelitiannya yaitu Pemerintahan Kabupaten Kampar.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer ini diperoleh peneliti melalui kuesioner yang dibagikan kepada pihak yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan pihak yang terlibat dalam pelaksanaan anggaran tersebut di

Dinas-dinas yang ada di Pemerintahan Kabupaten Kampar.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi terkait seperti Dinas Pemerintahan Kabupaten Kampar, dengan melakukan studi kepustakaan terhadap data-data yang di publikasikan secara resmi, buku-buku dan laporan lain yang berhubungan dengan penelitian (Sugiono, 2007).

3. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperoleh penelitian ini dengan cara mengirimkan kuesioner, menurut Sugiono (2007: 135) dalam Meriana (2010) kuesioner merupakan teknis pengumpulan data yang dilakukan dan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberi secara langsung kepada responden, yaitu manajer yang ikut serta dalam penyusunan anggaran yang ada pada Dinas di Kabupaten Kampar.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh dinas yang terdaftar di Kabupaten Kampar. Di Kabupaten Kampar ada 18 dinas dengan masing-masing dinas terdiri atas 5 kepala bidang.

5. Uji Kualitas Data

Dikarenakan data diambil secara primer dengan menggunakan kuesioner, maka digunakan pengujian kualitas data sebagai berikut: Validitas dan Reliabilitas, dan normalitas.

6. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah metode statistik regresi sederhana. Persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1 \cdot X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial
X₁ = Etika kerja
a₁ = Konstanta
b₁ = Koefisien regresi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Penyebaran Koesioner

Kuesioner dibagikan kepada 18 Dinas di Kabupaten Kampar dengan masing-masing dinas memiliki 5 kepala bidang dari 90 kuesioner yang disebarkan hanya 53 kuesioner yang bisa diolah, 15 buah kuesioner tidak kembali, 12 buah kuesioner kembali namun pengisian jawaban tidak lengkap, dan 10 buah kuesioner dengan pengisian data yang tidak lengkap.

Tabel 2
Daftar Kuesioner

Item	Jumlah	Persentase
Jumlah Kuesioner Yang Disebar	90	100%
Jumlah Kuesioner Yang Tidak Kembali	(15)	16,67%
Jumlah Kuesioner Yang Pengisian Jawaban Tidak Lengkap	(12)	13,33%
Jumlah Kuesioner Yang Pengisian Data Diri Tidak Lengkap	(10)	11,11%
	53	58,89%

Sumber: Pengolahan Data primer, 2015

Jenis kelamin dan Usia seorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda agar bisa secara bersama-sama saling membantu dalam hal pekerjaan.

Lama kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan

diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, dengan pengalaman dan pemahaman dalam hal pekerjaan akan membuat seorang karyawan memiliki suatu kepercayaan diri yang tinggi dalam pekerjaan yang sedang dijalannya walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua.

2 Analisis Data

a. Uji Realibilitas

Hasil pengujian realibilitas data dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Uji realibilitas (Cronbach alpha)
Kinerja Manajerial (Y)	0.758
Etika Kerja (X)	0.855

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari hasil pengujian reliabilitas untuk semua instrumen diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 yaitu 0.758-0.855. Hal ini berarti bahwa jawaban responden terhadap setiap pertanyaan reliable dan konsisten. Sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

b.Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan korelasi Pearson, instrumen dikatakan valid jika sudah mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan correlation person, dengan melihat korelasi antara variabel konstruk yang menunjukkan signifikan, jika total skor konstruk menunjukkan signifikan < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa

masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Imam Ghazali, 2006). Pada penelitian ini variabel kinerja manajerial memiliki 8 pernyataan dan variabel etika kerja terdiri 5 pernyataan, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas (signifikansi)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Kinerja Manajerial	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Etika Kerja	.000	.000	.000	.000	.000	.001	-	-

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Keterangan:

P1=Pernyataan 1, P2=Pernyataan 2, P3=Pernyataan 3, P4=Pernyataan 4, P5=Pernyataan 5, P6=Pernyataan 6, P7=Pernyataan 7, P8=Pernyataan 8.

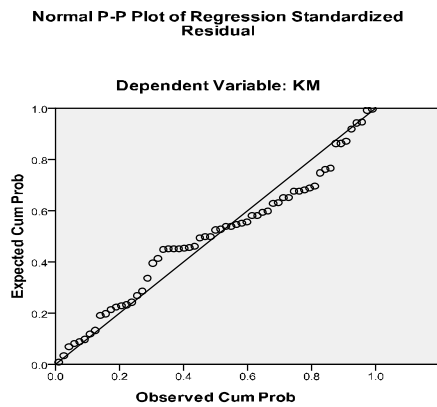
Dengan melihat tabel di atas dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki signifikansi yang berkisar antara 0.000-0.001 kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan valid, sehingga bisa digunakan untuk mengukur setiap variabel. Hal ini berarti bahwa setiap pertanyaan mampu mengukur apa yang diinginkan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang normal

adalah data yang sebenarnya berada di sekitar garis normal, tidak melenceng dari ke kiri dan ke kanan serta polanya mengikuti arah kurva normal. Pada pengujian ini menggunakan uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal grafik *Normal p-p plot of regression standardized residual*. Jika titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal Ghozali (2013).

Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Hasil uji normalitas pada gambar di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Hasil Penelitian

Setelah diolah dengan menggunakan spps versi 20 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pengujian hipotesis

Variabel	Hasil uji	
		010
Etika Kerja	010	235

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2015

Hasil regresi dari tabel 4 di atas menunjukkan etika kerja memiliki signifikansi=0,010 di mana lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial dapat diterima. Selain itu, dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R^2 adalah sebesar 0.235 yang berarti variabilitas kinerja manajerial yang dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja adalah sebesar 23,5%. Sedangkan sisanya yakni 76,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel. Hal ini dapat terjadi karena adanya variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi hubungan antar variabel dalam model penelitian ini. Dengan etika yang baik, maka diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh pemerintah daerah dapat tercapai. Penelitian Wijayanti (2012) menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer. Penelitian tentang etika kerja ini sering mendapat perhatian peneliti terutama pada organisasi jasa, seperti penelitian Febriyanto (2012) hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh pada kinerja manajerial, hasil yang sama juga dibuktikan oleh Herlambang (2013) dan Chaidir (2012).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja dengan kinerja manajerial pada dinas Kabupaten Kampar berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ayudiati (2010), Wijayanti (2012), Febrianto (2012), Herlambang (2013), dan Chaidir (2012). Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Di mana etika kerja merupakan sikap kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan masyarakat. Etika dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini. Etika Kerja mempunyai unsur-unsur: bersumber dan berkaitan dengan nilai-nilai kejiwaan seseorang, menunjukkan pandangan yang mendarah daging, menunjukkan sikap dan harapan seseorang. Selanjutnya

Etika berkenaan dengan moralitas beserta persoalan-persoalan dan pembedanya. Moralitas juga merupakan salah satu instrumen kemasyarakatan apabila suatu kelompok sosial menghendaki adanya penuntun tindakan terhadap pemerintah ke arah yang lebih baik Kumorotomo (2014: 6). Dengan memiliki etika kerja yang baik, maka akan tercipta budaya kerja yang baik, yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat tanpa melihat perbedaan dan semakin bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsi aparaturnya sebagai abdi masyarakat.

Kesimpulan

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari

visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah. Sedangkan etika kerja menekankan kreativitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, seorang manajer harus berpedoman pada etika kerja. Etika kerja menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berani, dan melaksanakan aktivitas ekonomi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja manajerial.

Daftar Kepustakaan

- A. Akbar. (2013). "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Partisipasi Anggaran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Akuntansi dan Keuangan Biro Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau". Skripsi: Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Agus Dwiyanto. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*.
- Anik Irawati. (2012). "Pengaruh Orientasi Etika Pada Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional dan Sensitivitas Etika Pemeriksa dengan Gender sebagai Variabel Pemoderasi". Skripsi: STIE AUB Surakarta.
- Anjarwani Putri Wijayanti. (2012). "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Surakarta". Skripsi: STIE AUB Surakarta.
- Anoki Herdiandito. (2010). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Ayu Nikomang Ristini. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengelola Anggaran". Skripsi: Universitas Udayana Bali.
- Banker, R., G. Potter and R. Schroeder. (1993). "Reporting Manufacturing Performance Measures to Workers: An Empirical Study". *Journal of Management Accounting Research*: 33-55.

- Banker, R.D., H. Chang and M. Pizzini. (2002). "The Balanced Scorecard: Judgmental Effects of Performance Measures Linked to Strategy". *British Accounting Review* 79. 1-23.
- Desy Lesmana. (2011). "Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang". Skripsi: Universitas STIE Musi Palembang.
- Dian Fitria Handayani. (2009). "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang)". Skripsi: Universitas Negeri Padang.
- Ditto Setyo Febriyanto. (2012). "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial". Artikel Ilmiah.
- Hansen dan Mowen. (2001). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Indra Bastian. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- M. Kadarisman. (2013). *Manajemen Kompensasi*. Edisi revisi. Jakarta: Rajawali.
- Muhammad Chaidir. (2012). "Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial, Studi Empiris Dispenda Kota Pontianak". Artikel Ilmiah.
- Reza Herlambang. (2013). "Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial". Skripsi: USU. Medan.
- Siti Soraya. (2012). "Pengaruh Kompensasi Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Resiko Bisnis Sebagai Variabel Moderating". Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Syamsuddin Haris. (2008). *Desentralisasi dan otonomi daerah*.
- Tatik Retnawati. (2007). "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial, Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam di Suralarta)". Skripsi: STIE AUB Surakarta.
- Veronika Tri Yuniastuti. (2005). "Hubungan Kompensasi Manajerial dengan Kinerja Organisasional, Kajian Empiris Pada Perusahaan Bertipologi Prospektor dan Defender". Skripsi: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.