

**PENGARUH ETIKA ADMINISTRASI TERHADAP PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER  
DAYA MANUSIA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Pada Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondouw Selatan )**

Oleh:

**William Agustinus Areros**  
e-mail: [willyareros@gmail.com](mailto:willyareros@gmail.com)

**Abstract**

*The worker of civil as the part from government apparatus is asset from human source to increased the real quality can execution task and efficient and effective function. The purpose on this research to analyzed there is or not factor influence worker ethics with increase the worker of civil human source in the Pinolosian Sub district office South Bolaang Mongondow Regency.*

*This research to used quantitative descriptive method. Result of population 20 peoples. To remember population under 20, then the big population as respondent sample.*

*The test result correlation to show between variable worker ethics with increasing human source the worker of civil in the Pinolosian Sub District Office there is significant connection or sense. The analysis result regression to show function connection between factor worker ethics with increasing quality the worker human source liner polarization and positive direction.*

*Keywords : administration ethics, increasing the quality of human source*

**PENDAHULUAN**

Pembangunan suatu bangsa memerlukan suatu aset pokok yang di sebut sumber daya (resources), baik sumber daya alam (natural resources), maupun sumber daya manusia (human resources). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan Pembangunan suatu Bangsa. Tetapi apabila di pertanyakan, mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka sumber daya manusia adalah yang lebih penting. (Notoatmodjo, 1992).

Urgensi daripada unsur manusia yang sangat menonjol ini adalah wajar karena pola pemikiran manajemen dewasa ini banyak didasarkan atau diorientasikan pada faktor manusia sebagai unsur terpenting daripada manajemen itu sendiri. Pola pemikiran ini pula yang menjelmakan sukses tidaknya suatu proses manajemen untuk bagian yang terbesar ditentukan oleh faktor manusia yang terlibat di dalamnya. Karenanya dalam prinsip maupun pelaksanaan daripada manajemen 'yang bersangkutan, maka faktor manusia itu perlu dijadikan bahan pertimbangan yang utama (Sarwoto, 1991).

Dalam setiap usaha kerjasama sebagai suatu organisasi, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi semakin dirasakan dalam menghadapi era persaingan global dewasa ini. Besarnya peran clan keterlibatan manusia dalam kegiatan organisasi memberi arti pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Sehubungan dengan itu, Sinungan (1982) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pemanfaatan potensi yang ada pada kemampuan manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan tingkat keterampilan yang sesuai dengan isi kerja yang akan mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggarakan dengan baik, efektif dan efisien.

Pada bagian lain, Robért Hause dalam Moekijat (1987) mengatakan bahwa Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan.

Pegawai negeri sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah adalah aset sumber daya manusia yang perlu dikembangkan kualitasnya sehingga secara nyata dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif. Salah satu faktor yang turut menentukan pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil adalah komitmen penerapan etika administrasi (etika pegawai) dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka dalam pelayanan publik (masyarakat).

Sering ditemui realitas dibanyak organisasi, terutama organisasi/birokrasi pemerintahan menunjukkan bahwa dalam kehidupannya mengalami dinamika yang rendah. hal ini disebabkan karena organisasi yang bersangkutan memiliki kualitas SDM masih rendah. Karena apapun alasannya, dinamika yang tinggi dapat dimotori oleh kualitas SDM yang tinggi pula, sehingga dapat dikatakan bahwa walaupun penggunaan teknologi yang tinggi, prosedur kerja yang efektif dan efisien serta struktur organisasi yang mendukung kebebasan berkreasi, namun tanpa ditunjang oleh manusia (pegawai) yang memiliki kualitas yang tinggi akan sulit bagi organisasi untuk bergerak maju menuju ' pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Begipun halnya dengan kualitas SDM pegawai yang memadai tanpa didukung pula oleh etika dan norma atau kaidah yang baik dalam bentuk kode etik kepegawaian, maka organisasi akan mengalami hambatan dalam proses pencapaian tujuannya.

Dengan demikian, etika pegawai cukup berperan sebagai pedoman dalam penerapan moralitas pada rangkaian/proses kegiatan penerapan terhadap pekerjaan dalam organisasi. Etika pegawai akan merupakan pedoman atau standard yang mengatur sikap dan perilaku orang-orang yang bekerjasama dalam organisasi.

Dalam rangka pengembangan kualitas SDM pada suatu organisasi, maka etika pegawai sangat diperlukan. Etika pegawai akan menjadi pedoman dan peraturan yang mengatur pola perilaku pegawai, karena etika pegawai itu sendiri berisi ajaran-ajaran moral atau ketentuan-ketentuan yang mengatur pola perilaku moral.

Etika pegawai yang berisi ajaran-ajaran moral yang baik, akan sangat berperan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kesetiaan dan ketaatan yang tinggi, memiliki semangat pengabdian, keteladanan, disiplin, kemampuan dan kemantapan sikap mental dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Karena dengan pemahaman, penjiwaan dan penghayatan nilai-nilai etika pegawai, maka diharapkan dapat menghadapi, mengilhami, menggerakkan dan mengarahkan sikap, perilaku dan perbuatan serta tutur kata mereka sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas dengan benar.

Organisasi/birokrasi pemerintahan adalah organisasi publik yang berhadapan dengan masyarakat dalam hal pelayanan publik. Untuk itu, para pegawai sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut memiliki sikap dan perilaku yang baik (etis) dan tanggap terhadap tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam rangka mengefektifkan pelayanan publik itu sendiri. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki kode etik dalam melayani masyarakat pengguna jasa publik.

Dalam kaitan ini, Kumorotomo (1992) mengemukakan bahwa citra pegawai di Indonesia masih belum sebaik yang diharapkan. Cakupan tugas pegawai memang begitu

luas sehingga mudah dimengerti bila sikap dan tindakan mereka sering menjadi bulan-bulan dari protes, kritik dan ketidakpuasan masyarakat pengguna jasa organisasi publik.

Hubungan antara etika pegawai dengan pengembangan kualitas SDM, secara teoretis dapat ditelusuri dari hubungan antara etika dan perilaku manusia. Karena antara moral, etika dan perilaku merupakan satu kesatuan rangkaian yang diaktualisasikan dalam perilaku manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari di dalam lingkungan masyarakat (Widjaja, 1993),

Sebagaimana diketahui bahwa perilaku manusia adalah suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya. Salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang manajer (pimpinan organisasi) adalah bagaimana ia dapat menjelaskan pentingnya mematuhi etika pegawai serta menjalankan, menghayati dan mengamalkannya di dalam lingkungan kerjanya sehingga pengembangan kualitas SDM dapat tercapai seperti apa yang diharapkan bersama. Bila para pegawai mematuhi serta melaksanakan nilai-nilai, norma-norma atau aturan-aturan yang tercantum didalam etika pegawai (dalam bentuk kode etik dan sebagainya), maka setidaknya tugas-tugas pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin, sehingga dengan demikian secara nyata dapat mengembangkan karakter pegawai yang berkepribadian, bekerja keras, disiplin yang kesemuanya itu merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep pengembangan kualitas sumber daya manusia itu sendiri

Berdasarkan hasil pra survai menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebagai obyek penelitian ini dirasakan masih rendah dalam hal pengembangan kualitas SDM mereka. Hal ini diindikasikan dengan rata-rata jenjang pendidikan formal adalah tamatan SLTA, yakni sebesar 61,11 %, sementara pelatihan penjenjangan baru mencapai tingkatan PIM I sebanyak 1 orang dan PIM II 4 orang. Kondisi ini mengisyaratkan masih rendahnya komitmen pegawai dalam menerapkan etika administrasi (etika pegawai) di lingkungan kerja mereka, yang antara lain memberikan kesempatan atau peluang bagi pegawai untuk meningkatkan potensi dan aktualisasi diri mereka sebagai manusia yang bermartabat. Dalam konteks inilah penulis mencoba untuk mengangkat permasalahan ini dalam sebuah kajian/penelitian ilmiah dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Etika Administrasi Terhadap Pengembangan Kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil (Suatu Studi Pada Kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan)".

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Variabel Penelitian dan definisi Operasional**

Penelitian ini melibatkan dua variabel, masing-masing: Etika Administrasi sebagai variabel bebas atau independent variable yang diberi simbol X dan pengembangan SDM pegawai negeri sipil sebagai variabel terikat/tergantung atau dependent variable yang diberi simbol Y. Adapun rumusan operasional dari kedua variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Etika administrasi atau dalam arti khusus adalah etika pegawai sebagai variabel bebas (X), dapat dikonsepsikan sebagai keseluruhan norma-norma, kaidah-kaidah atau aturan susila dan akhlak, ajaran-ajaran moral serta peraturan-peraturan/ketentuan-ketentuan yang dijadikan kebiasaan yang baik dan harus ditaati oleh setiap pegawai,

di mana hal-hal tersebut dijadikan pedoman atau standard yang mengatur sikap dan perilaku atau perbuatan-perbuatan sehari-hari, terutama berkaitan dengan aktivitas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai. Pengembangan SDM pegawai negeri sipil sebagai variabel terikat (Y), didefinisikan sebagai pengembangan manusia (human development), yaitu menyangkut pengembangan aktivitas-aktivitas dalam bidang- bidang pendidikan dan latihan, kesehatan, gizi, kesempatan berprestasi, Lingkungan kerja yang sehat, pengembangan karier ditempat kerja, dan kebebasan dalam mengemukakan pendapat.

## B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karakteristik yang terkait dengan etika pegawai dan pengembangan SDM pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Berdasarkan data statistik Kantor Kecamatan Pinolosian Tahun 2013, jumlah seluruh pegawai sebanyak 20 orang. Mengingat populasi di bawah 20, maka besar populasi langsung dijadikan sebagai sampel responden.

## C. Instrument Dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer digunakan Kuesioner (daftar pertanyaan) dan dibantu dengan teknik wawancara dengan dibantu pedoman wawancara (interview guide) Sedangkan data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi. Semua data diperoleh dengan menggunakan metode penelitian survei dan observasi langsung (Hadi, 1989).

## D. Teknik Anaiisis Data

Mengacu pada permasalahan dan hipotesis penelitian, maka teknik analisis data yang relevan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Prosentase

Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi variabel etika pegawai dan pengembangan SDM. Rumusnya adalah:

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

Dimana :

- P = nilai prosentase yang dicari
- f = frekuensi jawaban responden
- n = jumlah responden (sampel) seluruhnya.

### 2. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji pola hubungan fungsional antara variabel etika pegawai dan pengembangan SDM, dengan prosedur analisis sebagai berikut:

- a. Menghitung persamaan prediksi/regresi  $Y = a + bx$

Dimana:

Y = harga Y prediksi yang dicari

a = harga koefisien konstanta, di mana X = 0, dengan menyelesaikan rumus:

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

b = harga koefisien regresi dengan menyelesaikan rumus :

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

X = harga variabel bebas (X) yang belum diketahui dan dapat disubstitusikan kedalam persamaan regresi untuk memprediksi variabel Y, jika X diketahui.

- b. Menguji keberartian koefisien regresi (uji independent) digunakan statistik t, uji model regresi digunakan analisis covariance (ANOVA), dan uji linearitas regresi dengan menggunakan metode tangan bebas melalui grafik linier.

### 3. Analisis Korelasi Product Moment:

Teknik analisis ini digunakan untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi), sekaligus mencari besarnya pengaruh/kontribusi variabel etika administrasi/etika pegawai (X) dan variabel pengembangan SDM (Y) dengan prosedur analisis sebagai berikut:

- a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus korelasi r-Pearson yang telah dimodifikasi oleh Sudjana (1983):

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

di mana:

- r : adalah nilai/harga koefisien korelasi yang dicari;
  - n : adalah total sampel responden (jumlah pengamatan)
  - $\sum X$  : adalah total nilai skor variabel X (X, dan  $X^2$ )
  - $\sum Y$  : adalah total nilai skor variabel Y
  - $\sum XY$  : adalah total nilai skor (hasil kali antara total nilai skor variabel X dengan variabel Y)
- b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) dari variabel-variabel Bebas terhadap variabel terikat, diperoleh dengan cara mengkuadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu  $(r)^2$ .
- c. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, harga  $r_{hitung}$  langsung dikonsultasikan dengan harga  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi tertentu dengan derajat kebebasan (dk) adalah n

### 4. Aturan kepastakaan penerimaan hipotesis

Hipotesis yang diuji dinyatakan diterima jika hasil analisis data ternyata signifikan pada taraf uji 1% ( $1 : 0,01$ ), atau pada taraf uji 5% ( $\alpha : 0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Rata-rata Etika Pegawai dan Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa sebanyak 10 responden atau  $\pm$  50% dari jumlah responden yang diwawancarai menyatakan bahwa penerapan etika administrasi pada kantor kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, rata-rata berada pada kategori "sedang"

Dari skor tertinggi per butir untuk variabel etika administrasi (etika pegawai) yaitu 50, yang merupakan skor tertinggi/skor ideal tiap responden, yang mana jumlah responden adalah 20, maka dapatlah dilakukan perhitungan untuk mendapatkan skor tertinggi kriteria yaitu :  $50 \times 20 = 1000$ , sedangkan jumlah skor variabel etika pegawai adalah  $(\sum X) = 696$ . Dengan demikian tingkat penerapan etika pegawai adalah  $696/1000 \times 100 = 0,696$  atau 69,6 % dari indikator/kriteria etika pegawai yang telah ditetapkan. Dari gambaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden/pegawai yang tergolong kategori tinggi yaitu 5 orang atau 25 % tersebut hanya menerapkan etika administrasi/pegawai hingga mencapai 69,6 % dari kriteria, dan masih menyisakan sebesar 30,4 % dari kriteria etika administrasi/pegawai yang belum diterapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, ternyata bahwa para pegawai baru mempunyai kemampuan untuk menerapkan beberapa kriteria/indikator etika administrasi/pegawai, seperti nilai-nilai keagamaan, kekeluargaan, gotong-royong, kesusilaan, teratur, terarah, setia pada tugas, dan membimbing bawahan; sementara untuk indikator kepribadian, semangat patriotisme, budi luhur, kejujuran, kesederhanaan dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan masih rendah dalam implementasinya.

Sementara itu, pengembangan kualitas SDM, khususnya pegawai negeri sipil di Lingkungan kantor kecamatan Pinolosian, rata-rata berada pada kategori "rendah" atau baru mencapai 53,8 % dari kriteria yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat responden, di mana lebih dari setengahnya (55 %) menyatakan bahwa pengembangan SDM bagi pegawai pada Kantor Kecamatan Pinolosian masih berada pada kategori rendah, sedangkan hanya 25 % atau sebanyak 5 responden menyatakan berada pada kategori "tinggi". Realitas ini mengindikasikan bahwa hanya 5 orang pegawai saja yang benar-benar mendapatkan perhatian dalam pengembangan SDM hingga mencapai 53,8 % dari kriteria/indikator pengembangan SDM yang telah ditetapkan.

Sesuai hasil pengamatan (data sekunder) menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bergelar S1 sebanyak 6 orang dan selebihnya (14 orang) adalah tamatan SLTA. Sementara itu, pegawai yang telah mengikuti pendidikan penjenjangan/ kedinasan (pelatihan) hanya sebanyak 5 orang yang terdiri dari 1 orang tamatan PIM I dan 4 orang lainnya adalah PIM II. Gambaran data tersebut, jelas sesuai dengan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan di atas.

### 2. Hubungan Keterkaitan Faktor Etika Pegawai Dengan Pengembangan SDM

Beranjak dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima keberlakuannya secara empirik dengan sangat meyakinkan sekaligus telah menjawab permasalahan dalam penelitian ini. '

Berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui bahwa antara penerapan etika administrasi/pegawai, seperti nilai-nilai keagamaan, kepribadian, semangat patriotisme, kerjasama/gotong-royong, dan lain-lain dengan pengembangan kualitas SDM, seperti pendidikan dan pelatihan, kesehatan/gizi, pengembangan karier, kebebasan berpendapat dan berekspresi dan lain-lain mempunyai hubungan yang sangat bermakna atau signifikan. Artinya bahwa untuk mencapai tingkat pengembangan SDM bagi pegawai secara optimal, maka penerapan etika administrasi atau etika pegawai yang sarat dengan nilai-nilai etika dan moral perlu ditingkatkan. Penekanan ini dapat dibuktikan dengan kuatnya keterkaitan/eratnya hubungan antara etika administrasi atau etika pegawai dengan pengembangan kualitas (SDM) pegawai negeri sipil itu sendiri, yang diperoleh sebesar 0,621 atau 62,1 %.

Hasil analisis ini menjelaskan pentingnya penerapan etika administrasi atau etika pegawai, baik di dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai, maupun di dalam berinteraksi dengan masyarakat, terutama bagi para pegawai di kantor Kecamatan Pinolosian. Demikian halnya dengan upaya pengembangan kualitas pegawai negeri sipil perlu dilakukan lebih intensif disatu sisi, khususnya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, baik pendidikan kedinasan, pelatihan penjurangan maupun jenis pelatihan lainnya sehingga menimbulkan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsi mereka; di sisi yang lain, hasil penelitian ini juga memberikan sinyal bahwa pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, khususnya dilingkungan kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan belum dilakukan secara optimal.

### 3. Kontribusi Etika Pegawai Terhadap Pengembangan SDM

Hasil analisis korelasi sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, tampaknya sejalan dengan hasil analisis regresi dan analisis determinasi, di mana dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa apabila penerapan etika administrasi dapat lebih diejawantahkan atau ditingkatkan kehidupan organisasional, terutama berkaitan dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, maka akan mendorong upaya pengembangan kualitas (SDM) pegawai itu sendiri. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis determinasi, di mana kontribusi/sumbangan faktor etika administrasi atau etika pegawai terhadap pengembangan kualitas (SDM) pegawai Negeri sipil pada Kantor Kecamatan Pinolosian sebesar 38,6 %, sedangkan sisanya sebesar 61,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Menyimak persamaan regresi  $Y = - 6,380 + 0,956X$ , dapat diinterpretasikan bahwa apabila tanpa penerapan etika administrasi atau etika pegawai ( $X = 0$ ) dalam kehidupan organisasional, maka kondisi pengembangan kualitas (SDM) pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian akan mengalami penurunan yang cukup drastis, yakni sebesar 6,38 atau 23.72% dari kondisi saat ini yang rata-rata dicapai sebesar 26,90 atau 53,8 %.

Mengingat hasil uji model regresi dan uji keberartian koefisien regresi, menunjukkan hasil yang signifikan atau nyata, maka persamaan regresi tersebut dapat dilakukan prediksi kedepan tentang kondisi pengembangan kualitas (SDM) pegawai pada kantor Kecamatan Pinolosian dengan menggunakan metode interpolasi, yakni memasukkan harga minimum (terendah) dan harga maksimum (tertinggi) variabel X kedalam persamaan regresi tersebut; maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Harga minimum  $8 = - 6,380 + 0,956 (27) = 19,43$  atau 38% sehingga terjadi selisih dari rata-rata capaian nilai pengembangan kualitas (SDM) pegawai sebesar  $(26,90 - 19,43 = 7,47)$  atau minus sebesar 1" 20% dari rata-rata pengembangan kualitas (SDM) pegawai.
- b. Harga maksimum  $Y = - 6,380 + 0,956 (45) = 36,64$  atau 73,28 % sehingga terjadi selisih dari rata-rata capaian nilai pengembangan kualitas (SDM) pegawai sebesar  $(36,64 - 26,90 = 9,74)$  atau naik sebesar  $\pm 36,21\%$  dari rata-rata pengembangan kualitas (SDM) pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, diantaranya, Widjaja (1993) mengemukakan bahwa hubungan antara etika pegawai dengan pengembangan kualitas SDM, secara teoretis dapat ditelusuri dari hubungan antara etika dan perilaku manusia. Karena antara moral, etika dan perilaku merupakan satu kesatuan rangkaian yang diaktualisasikan dalam perilaku manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari di dalam lingkungan masyarakat. Lebih lanjut dikatakan bahwa perilaku manusia adalah suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya. Salah satu tantangan berat yang sering dihadapi oleh seorang manajer (pimpinan organisasi) adalah bagaimana ia dapat menjelaskan pentingnya mematuhi etika pegawai serta menjalankan, menghayati dan mengamalkannya di dalam lingkungan kerjanya sehingga pengembangan kualitas SDM dapat tercapai seperti apa yang diharapkan bersama. Bila para pegawai mematuhi serta melaksanakan nilai-nilai, norma-norma atau aturan-aturan yang tercantum didalam etika pegawai (dalam bentuk kode etik dan sebagainya), maka setidaknya tugas-tugas pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin, sehingga dengan demikian secara nyata dapat mengembangkan karakter pegawai yang berkepribadian, bekerja keras, disiplin yang kesemuanya itu merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep pengembangan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil-hasil analisis data adalah sebagai berikut:

1. Bahwa para pegawai pada Kantor Kecamatan Pinolosian dapat menerapkan Etika Administrasi atau etika pegawai telah mencapai rata-rata terkategori "sedang", yakni belum mencapai kriteria/indikator yang ditetapkan untuk memenuhi etika pegawai.
2. Sementara itu, pengembangan kualitas (SDM) pegawai, khususnya pegawai negeri sipil di lingkungan kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan rata-rata berada pada kategori "sedang" ke "rendah". Hal ini terindikasi bahwa kualitas (SDM) pegawai pada kantor tersebut belum memenuhi kriteria/indikator pengembangan kualitas SDM yang ditetapkan.
3. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa antara variabel etika pegawai dengan pengembangan kualitas (SDM) pegawai negeri sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian terdapat hubungan yang signifikan atau bermakna. Artinya bahwa pengembangan kualitas (SDM) pegawai dapat meningkat sebagai konsekuensi dari turut meningkatnya penerapan etika pegawai.
3. Sementara itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan fungsional antara faktor etika pegawai dengan pengembangan kualitas (SDM) pegawai berpola liner



dan arahnya positif. Artinya bahwa semakin baik penerapan etika pegawai, maka akan semakin mendorong meningkatkan pengembangan kualitas (SDM) pegawai negeri sipil pada kantor tersebut.

4. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang menyatakan "bahwa etika pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan ". Dapat diterima keberlakuannya secara empiris, sekaligus telah menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

## B. Saran

Berdasarkan hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran untuk ditindaklanjuti oleh pihak terkait, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengingat penerapan etika administrasi/etika pegawai baru terbatas pada nilai-nilai moral dan keagamaan dan belum menyentuh nilai-nilai profesionalisme sebagai seorang abdi negara dan abdi masyarakat, maka disarankan agar pimpinan organisasi, dalam hal ini Bupati dan Camat selaku pelaksana otonomi di daerah mengambil langkah konkrit, berupa memprakarsai penyusunan Draf/Rancangan Peraturan Daerah tentang Etika profesionalisme PNS dilingkungan Pemerintah Daerah/Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang memuat mengenai nilai-nilai/prinsip-prinsip etika profesionalisme berupa : komitmen kerja keras, akuntabilitas, transparansi dan lebih mementingkan kepentingan publik dari pada kepentingan pribadi atau golongan, dan lain-lain beserta sanksi-sanksi hukumnya.
2. Untuk lebih meningkatkan kualitas (SDM) PNS dilingkungan kantor Kecamatan Pinolosian Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan , yang sesuai hasil penelitian masih berada pada kategori "sedang ke rendah", maka disarankan agar prioritas program pembinaan PNS lebih diarahkan pada kegiatan pendidikan dan latihan (pelatihan) bagi pegawai, baik pelatihan kedinasan, penjenjangan maupun pelatihan jenis lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, S. 1989. Metodologi Research, Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset
- Kumorotomo, W. 1992. Etika Administrasi Negara. Jakarta : Rajawali Pers
- Moekijat. 1987. Manajemen Kepegawaian. Bandung : Alumni
- Notoatmodjo, S. 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Sarwoto. 1991. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sinungan, M. (1982). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan. Kedua* . Jakarta: Bina Ahra.
- Sudjana. (1996). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Widjaja, A. W.1993. Etika Administrasi. Jakarta: Bumi aksara

