

**CODE OF ETHICS & CODE OF CONDUCT AND EMPLOYEE
SATISFACTION IN ORDER TO IMPROVE EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE KANWIL DJP JABAR I**

Tedy Ginanjar K.I¹

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
tedyindrawan87@gmail.com

Welly Surjono²

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
wellykoe_66@yahoo.com

Saepudin³

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
saepudin.ciamis@yahoo.co.id

Abstract

Human resources is one of the assets that has an important role for the organization, namely its ability to contribute and optimal work performance such as the development or improvement of the code of ethics, professional ability, dedication, initiative, sense of responsibility, and employee performance. This research was conducted to find out, describe and analyze the code of ethics & code of behavior and employee satisfaction in order to improve employee performance in Kanwil DJP Jabar I. The method used is an associative descriptive method. The sample taken was 94 respondents. Data processing and analysis is using statistical methods. Based on data processing, it is obtained that $R = 0.769$ means that the relationship between the code of conduct & the code of conduct and employee satisfaction with employee performance is strong. While $kd = 0.591$, it means that the code of ethics & code of conduct (X1) contribute 0.270 and employee satisfaction (X2) contribute 0.321 to employee performance (Y) and the rest of 0.409 is influenced by other factors not examined. With simultaneous testing results obtained $F_{count} = 65,813 > F_{table} = 3,099$. Thus the hypothesis is rejected and accepted, this means that the code of ethics & code of behavior and employee satisfaction can improve employee performance in the Kanwil DJP Jabar I.

Keywords: Code of Ethics & Code of Conduct, Employee Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang memiliki peranan penting bagi organisasi, yaitu dengan kemampuannya dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal seperti adanya perkembangan atau peningkatan akan kode etik, kemampuan profesional, dedikasi, inisiatif, rasa tanggung jawab, dan kinerja pegawainya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kanwil DJP Jabar I. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif. Sampel yang diambil adalah 94 responden. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil $R=0,769$ artinya hubungan kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dengan kinerja pegawai adalah kuat. Sedangkan $kd = 0,591$, artinya kode etik & kode perilaku (X1) berkontribusi 0,270 dan kepuasan pegawai (X2) berkontribusi 0,321 terhadap kinerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 0,409 dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan pengujian simultan diperoleh hasil $F_{hitung} = 65,813 > F_{tabel} = 3,099$. Dengan demikian maka hipotesis ditolak dan diterima, hal ini berarti kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kanwil DJP Jabar I.

Kata Kunci: Kode Etik & Kode Perilaku, Kepuasan Pegawai, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan memiliki peranan penting bagi organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk memberi kontribusi dan prestasi kerja yang optimal, dalam hal ini ditunjukkan dengan adanya perkembangan atau peningkatan pada kemampuan atau keterampilan, karakteristik, dan hasil kerja yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan instansi.

Dalam melaksanakan kerja yang baik maka akan tercapai tujuan organisasi, pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi tersebut untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi yang sangat dipengaruhi oleh kode etik pegawai, kemampuan profesional, dedikasi, inisiatif, rasa tanggung jawab, dan kinerja pegawainya, sehingga diperlukan suatu usaha pembinaan terhadap pegawai.

Dengan adanya pembinaan terhadap para pegawai maka pengetahuan dan keterampilan mereka dapat bertambah serta sikap dan perilakunya dapat diselaraskan dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Salah satu bentuk dari pembinaan pegawai yang dilakukan organisasi adalah rotasi pegawai, pembinaan akhlak, pelatihan dan keterampilan yang dapat dilakukan organisasi dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi, karena pegawai memperoleh kesempatan untuk menguasai beberapa jenis pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan wawasan, pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian.

Hal-hal lain yang menjadi pertimbangan organisasi dalam menetapkan keputusan rotasi pegawai tersebut di atas (Bambang Wahyudi 2012:167) diantaranya :

1. Meningkatkan pengawasan melekat oleh pihak manajemen terhadap pegawai agar sasaran kerja tercapai dengan baik.
2. Rutinitas kerja yang dilakukan dalam waktu yang cukup lama akan menjebak pegawai dalam suasana kerja yang monoton, sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja yang berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal.
3. Adanya kekosongan jabatan yang harus segera diisi, misalkan karena pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, pensiun atau dipromosikan.

Selain itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan kode etik pegawai. Kajian mengenai kode etik & kode perilaku, kepuasan pegawai dan kinerja pegawai dinilai penting bukan hanya akan berguna secara teoritis tapi juga merupakan alternatif bagi organisasi dalam menginvestarisasi alternatif-alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh instansi pada umumnya.

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan peneliti, yaitu :

1. Kode etik & kode perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
2. Kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.
3. Kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

LITERATUR

Pengertian Kode Etik dan Kode Perilaku

Kode etik berasal dari dua kata yaitu Kode dan Etik. Kode artinya tanda yang disetujui dengan maksud tertentu. Sedangkan Etik itu berasal dari bahasa Yunani yaitu "*ethos*" yang memiliki arti watak, adab, cara hidup. Sadirman A.M (1999:149). mengatakan bahwa etika itu sebagai tata susila atau hal-hal yang berhubungan dengan ketatasusilaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Bertens (2007) etika adalah kumpulan asas atau nilai moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sehingga dapat diartikan bahwa etika merupakan:

1. Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak).
2. Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak.
3. Nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat

Menurut Peraturan Menteri Keuangan nomor 190/PMK.01/2018 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan, kode etik dan kode perilaku adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan pegawai, bangsa dan negara.

Landasan Perilaku Pegawai

Berdasarkan pasal 2 dan pasal 3 dalam PMK No.190/PMK.01/2018, Setiap pegawai Kemenkeu dalam berperilaku sehari-hari harus berlandaskan pada:

1. Nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN)

- a. Memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. Setia dan mempertahankan UUD 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia
- d. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
- i. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- j. Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- k. Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- l. Menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
- m. Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- n. Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
- o. Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

2. Nilai-Nilai Kementerian Keuangan

- a. Integritas, yang berarti seluruh pegawai harus berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta selalu memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral;
- b. Profesionalisme, yang berarti seluruh pegawai harus bekerja dengan tuntas dan akurat berdasarkan kompetensi terbaik dan penuh tanggung jawab serta komitmen yang tinggi;
- c. Sinergi, yang berarti seluruh pegawai harus berkomitmen untuk membangun dan memastikan hubungan kerja sama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan karya yang bermanfaat dan berkualitas;
- d. Pelayanan, yang berarti seluruh pegawai harus memberikan pelayanan untuk memenuhi kepuasan para pemangku kepentingan dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat dan aman;

- e. Kesempurnaan, yang berarti seluruh pegawai harus senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik

Kode Etik dan Kode Perilaku ASN

Berdasarkan pasal 6 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan Kode etik dan kode perilaku dibangun berdasarkan pada Nilai-Nilai Kementerian Keuangan terdiri dari:

1. Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Integritas;

Berdasarkan pasal 7 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan bahwa Kode Etik dan kode perilaku nilai integritas meliputi :

- a. Menjaga citra, harkat, dan martabat Kementerian Keuangan di berbagai forum, baik formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;
- b. Menjunjung tinggi norma yang berlaku dalam masyarakat serta Kode Etik dan Kode Perilaku profesi;
- c. Memegang teguh sumpah jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
- e. Bersikap netral dalam Pemilihan Calon Presiden dan Wakil Presiden, Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, serta Anggota Legislatif Pusat dan Daerah;
- f. Menggunakan media sosial dengan bijak;
- g. Berbicara dan bertindak secara jujur dan pantas sesuai dengan fakta dan kebenaran sesuai ketentuan yang berlaku;
- h. Menjadi teladan serta menegakkan Kode Etik dan Kode Perilaku;
- i. Mengajukan permohonan izin setiap akan melakukan perjalanan ke luar negeri untuk kepentingan pribadi;
- j. Tidak menemui pihak yang berpotensi menimbulkan konflik kepentingan, kecuali karena penugasan;
- k. Tidak bertindak sewenang-wenang, melakukan perundungan (*bullying*) dan/atau pelecehan terhadap pegawai atau pihak lain baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja;
- l. Tidak melakukan perbuatan yang melanggar norma kesopanan dan norma kesusilaan yang dapat menurunkan citra pegawai dan/ atau organisasi;
- m. Tidak memasuki tempat yang dipandang tidak pantas secara etika dan moral yang berlaku di masyarakat, seperti tempat prostitusi dan perjudian, kecuali karena penugasan;
- n. Tidak menunjukkan gaya hidup hedonisme sebagai bentuk empati kepada masyarakat terutama kepada sesama Pegawai;
- o. Tidak dengan sengaja bersikap, berucap, dan berperilaku yang tidak sesuai dengan identitas seksual dan gender yang bersangkutan; dan
- p. Tidak dengan sengaja mengarah pada tindakan melanggar kesusilaan dengan lawan jenis atau sesama jenis kelamin.

2. Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Profesionalisme;

Berdasarkan pasal 8 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan bahwa Kode Etik dan kode perilaku nilai profesionalisme meliputi :

- a. Mengutamakan kepentingan bangsa dan organisasi di atas kepentingan pribadi;
- b. Bekerja sesuai standar operasional prosedur dan kewenangan jabatan;
- c. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara bertanggung jawab hingga tuntas;
- d. Menyusun rencana atau sasaran kinerja yang hendak dicapai;
- e. Mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan;
- f. Menjaga informasi dan data Kementerian Keuangan yang bersifat rahasia;
- g. Disiplin dalam pemanfaatan waktu kerja;
- h. Berani mengakui kesalahan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya;

- i. Bersikap dan bertutur kata secara sopan;
 - j. Mengindahkan etika berkomunikasi dalam bercakap-cakap, bertelepon, menerima tamu, dan surat-menyurat termasuk surat elektronik (*e-mail*) serta media komunikasi lainnya;
 - k. Menjaga kebersihan, keamanan, kenyamanan ruang kerja, termasuk tidak merokok di luar area merokok yang telah disediakan;
 - l. Berpenampilan, berpakaian, dan memakai sepatu kerja sesuai dengan ketentuan dan standar etika yang berlaku;
 - m. Tidak menyalahgunakan tanda pengenal (*name tag*) pegawai saat jam kerja atau keperluan dinas;
 - n. Tidak merespon kritik dan saran dengan negatif secara berlebihan;
 - o. Tidak memakai tindik (*piercing*), kecuali penggunaan di daun telinga khusus untuk pegawai perempuan atau karena alasan keagamaan; dan
 - p. Tidak bertato di bagian tubuh yang terbuka.
- 3. Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Sinergi;**
Berdasarkan pasal 9 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan bahwa Kode Etik dan kode perilaku nilai sinergi meliputi :
- a. Mengakui persamaan derajat, hak, dan kewajiban setiap manusia serta mengembangkan sikap tenggang rasa antar sesama manusia;
 - b. Menghormati dan menghargai perbedaan latar belakang, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan;
 - c. Tidak memecah belah persatuan dan kesatuan bangsa;
 - d. Bersikap kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas;
 - e. Menghargai masukan, pendapat, dan gagasan orang lain;
 - f. Menjaga komitmen terhadap keputusannya dan implementasinya;
 - g. Bersedia untuk berbagi solusi, informasi dan/ atau data sesuai kewenangan untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan;
 - h. Memberikan kesempatan untuk menunaikan ibadah ketika rapat kerja atau tugas kedinasan sedang berlangsung;
 - i. Melaksanakan kegiatan terkait tugas atau jabatannya dengan izin atau sepengetahuan atasan; dan
 - j. Tidak menyebarkan informasi yang tidak dapat dibuktikan kebenarannya, menimbulkan rasa kebencian dan/ atau permusuhan.
- 4. Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Pelayanan;**
Berdasarkan pasal 10 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan bahwa Kode Etik dan kode perilaku nilai pelayanan meliputi :
- a. Menunjukkan kepedulian, ramah, dan santun dalam memberikan pelayanan;
 - b. Berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas;
 - c. Berupaya memberikan layanan yang tepat waktu, cepat, dan transparan;
 - d. Memberikan pelayanan sesuai kompetensi dan dalam hal terdapat permasalahan, bekerja sama dengan pihak-pihak terkait dalam penyelesaian permasalahan;
 - e. Menerima pihak lain yang tidak terkait dengan pekerjaan di luar jam kerja atau pada jam kerja dengan seizin atasan dan/atau sepanjang tidak mengganggu pekerjaan atau layanan; dan
 - f. Tidak membeda-bedakan dan bersikap adil dalam memberikan pelayanan.
- 5. Kode Etik dan Kode Perilaku Nilai Kesempurnaan.**
Berdasarkan pasal 11 dalam PMK No.190/PMK.01/2018 mengatakan bahwa Kode Etik dan kode perilaku nilai pelayanan meliputi :
- a. Terbuka terhadap usulan perbaikan;
 - b. Terbuka terhadap informasi atau pengetahuan baru;

- c. Senantiasa berupaya untuk memberikan kinerja dan/atau layanan yang terbaik;
- d. Berupaya menjaga dan melakukan implementasi atas keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa;
- e. Tidak menghalangi kreativitas/ gagasan/pendapat yang bernilai tambah bagi kemajuan organisasi; dan
- f. Tidak menghalangi upaya inovasi yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku

Dugaan Pelanggaran kode etik dan kode perilaku di lingkungan Kementerian Keuangan ini diperoleh dari pengaduan dan/atau temuan. Pengaduan bisa berasal dari pegawai dan pengaduan yang berasal dari masyarakat. Sedangkan temuan terdiri dari temuan atasan terlapor, temuan Unit Kepatuhan Internal dan temuan Inspektorat Jenderal.

Setiap dugaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang terja di menjadi tanggung jawab setiap atasan langsung terlapor. Setiap atasan langsung harus melakukan penelitian atas temuan dan/atau pengaduan dan menjaga kerahasiaan identitas pelaporan.

Dalam hal penelitian atas dugaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku pegawai yang tidak didukung dengan bukti yang memadai, atasan langsung pegawai harus menghentikan penelitian. Sedangkan apabila penelitian atas dugaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku didukung dengan bukti yang memadai, atasan langsung pegawai harus meneruskan secara hirarki kepada pejabat berwenang menjatuhkan hukuman disiplin.

Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut T. Hani Handoko (2013: 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2013 : 202).

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan suatu konsep yang *multificated* (banyak dimensi) artinya bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seseorang bisa saja merasa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain. Seperti halnya dinyatakan oleh *Mathis and Jackson* yang diterjemahkan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2011:98), kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang di amati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara atasan dengan pegawai, dan kesempatan untuk

maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut *Stephen P. Robbins* (2011:149) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk maju menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

2. Gajaran yang pantas.

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang bersifat adil, tidak bermakna ganda dan sejalan dengan harapan mereka. Upah dan promosi dapat menghasilkan kepuasan jika didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan secara umum.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Rekan kerja yang ramah dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan meningkat termasuk pula penyelia yang bersikap ramah dan menawarkan pujian untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seseorang individu terpuaskan.

6. Disposisi genetik individu.

Disposisi seseorang terhadap hidup-positif atau negatif ditentukan oleh bentukan genetisnya, bentukan sepanjang waktu, dan dibawa serta ke dalam disposisinya terhadap kerja.

Menurut *Viethzal Rivai* (2012:479) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing pegawai.

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara* (2013:67), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Selanjutnya *A.A.Anwar Prabu Mangkunegara* (2013:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance/Actual Performance* (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari *Sunarto* (2013:51), yaitu: Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena

kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membanggunya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen

Aspek Dalam Penilaian Kinerja

Moekjizat (2012:45) dalam melaksanakan kinerja dalam penilaian *grafic scales* yang harus dipertimbangkan adalah sifat individu dan faktor kontribusi pegawai tersebut terhadap organisasi/kelompok seperti inisiatif, semangat, kepercayaan yang mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja yang dihasilkan. Adapun aspek-aspek penilaian kinerja tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang dihasilkan
2. Kerjasama
3. Inisiatif
4. Pengetahuan
5. Kehadiran
6. Kesetiaan

Pengaruh Kode Etik & Kode Perilaku Terhadap Kinerja Pegawai

Kode etik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini seperti dikemukakan oleh Koopmans, et al. (2014) menyebutkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual yaitu 1) Kinerja Tugas, 2) Kinerja Kontekstual, 3). Kode Etik

Dari pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kode etik yang benar maka kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan pegawai dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika moral kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain moral kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Harris (2014:239) menjelaskan bahwa semenjak moral dilibatkan kedalam sikap-sikap pegawai, adalah penting untuk meninjau akibat dari moral tinggi (dipersepsi dengan kepuasan tinggi) dan moral rendah (persepsi kepuasan rendah).

Selanjutnya Harris mengatakan bahwa kemungkinan gejala hubungan antara kinerja dengan tingkat moral harus dipertimbangkan dari tiga persepsi yang mempengaruhi tingkat moral seperti yang telah disebutkan di atas, yaitu :

1. Persepsi pegawai terhadap keadaan organisasi yang tidak dapat dikendalikan nya, seperti pengawasan, kerjasama dengan rekan sekerja, dan kebijakan organisasi terhadap pekerja. Bila faktor tersebut dipandang menyenangkan bagi pegawai, moral kerja akan cenderung tinggi
2. Persepsi pegawai terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh dari imbalan yang diterima
3. Persepsi pegawai terhadap kemungkinan untuk mendapatkan imbalan dan masa depan serta kesempatan untuk maju.

Pengaruh Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai salah satu hal yang penting selalu dalam setiap organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan setiap pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal. Dengan kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari *Stephen P. Robbins* yang diterjemahkan oleh Hadyana Pujaat maka dan Benyamin Molan (2011:98) yang menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Pengaruh Kode Etik & Kode Perilaku Serta Kepuasan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu kode etik kepada pegawai guna mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Adanya pemberian kode etik ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Peranan kode etik adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan kinerja pegawai seseorang akan selalu terkait dengan usaha untuk mengadakan kode etik yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. *McClelland* (dalam *Robbins*, 1995: 87) memusatkan pada tiga kebutuhan manusia yaitu:

1. Kebutuhan prestasi, tercermin pada keinginan pegawai mengambil tugas yang dapat di pertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya;
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama; dan
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut.

Menurut As'ad (2014: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif, serta memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai sebanyak 94 pegawai (dengan menggunakan rumus slovin) dari populasi pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat 1 yang berjumlah 1589 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

Penetapan hipotesis yang akan diuji dalam kaitan dengan ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a).

Hipotesis Penelitian

H_0 Artinya kode etik dan kode perilaku serta kepuasan pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

H_a Artinya kode etik dan kode perilaku serta kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai

Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya kode etik dan kode perilaku serta kepuasan pegawai tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai

$H_a : \rho \geq 0$, artinya kode etik dan kode perilaku serta kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis

- a. Analisis Koefisien Korelasi
- b. Analisis Koefisien Determinasi
- c. Uji statistik

Tingkat signifikan (*level of significance*) yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan derajat kebebasan $dk = n - 2$. Tingkat ini dipilih karena dinilai cukup ketat untuk mewakili dalam pengujian kedua variabel tersebut dan merupakan tingkat signifikan yang sering digunakan terutama dalam ilmu-ilmu sosial.

Kriteria-kriteria yang digunakan adalah :

Secara Parsial

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima, H_a ditolak

Secara Simultan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kode Etik & Kode Perilaku Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat 1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diketahui besarnya kontribusi atau peranan dari masing-masing (parsial) variabel, yaitu kode etik & kode perilaku (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.1
Coefficients Kode Etik & Kode Perilaku

Model	Standar dized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zer o- ord er	Par tial ar t
(Constant)				
Kode Etik & Kode Perilaku	.434	.623	.530	.400

Sumber : Data yang diolah,2019

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$r_{y(X1)} = 0,434 \times 0,623$$

$$r_{y(X1)} = 0,270382 = 0,270$$

Hasil tersebut menjelaskan bahwa kode etik & kode perilaku berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,270.

Hasil Uji t adalah $t_{hitung} = 5,965 > t_{tabel} = 1,989$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kode etik & kode perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat 1

Besarnya kontribusi atau peranan dari masing-masing (parsial) variabel, yaitu kepuasan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.2
Coefficients Kepuasan Pegawai

Model	Standar dized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero - orde r	Par tial t
(Constant)				
Kepuasan Pegawai	.489	.657	.576	.451

Sumber : Data yang diolah,2019

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$r_{y(X_2)} = 0,489 \times 0,657$$

$$r_{y(X_2)} = 0,321273 = 0,321$$

Hasil tersebut menjelaskan bahwa kepuasan pegawai berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,321.

Hasil Uji t adalah $t_{hitung} = 6,722 > t_{tabel} = 1,989$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kode Etik & Kode Perilaku Serta Kepuasan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat 1

Analisis regresi linier diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Regresi

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error		
(Constant)	12.167	2.386		5.099
Kode Etik	.361	.061	.434	5.965
Kepuasan Pegawai	.362	.054	.489	6.722

Sumber : Data yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.3, maka dapat dibentuk suatu persamaan antara kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut

$$Y = 12,167 + 0,361X_1 + 0,362X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi berganda tersebut berarti jika:

- Konstanta sebesar 12,167 menyatakan bahwa jika tidak ada kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai secara simultan, maka kinerja pegawai sebesar 12,167 satuan,
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,361 menyatakan bahwa setiap peningkatan kode etik & kode perilaku, maka kinerja pegawai bertambah 0,361 satuan dengan asumsi kepuasan pegawai dalam keadaan tetap
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,362 menyatakan bahwa setiap peningkatan kepuasan pegawai, maka kinerja pegawai bertambah 0,362 dengan asumsi kode etik & kode perilaku dalam keadaan tetap

Pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Korelasi

Tabel 4.4
Hasil Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.769 ^a	.591	.582

Berdasarkan tabel 4.4, maka dapat diperoleh hasil analisis korelasi antara kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu $R = 0,769$. Hal ini menunjukkan kode etik & kode perilaku (X_1) serta kepuasan pegawai (X_2) memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai (Y)

2. Koefisien Determinan (k_d)

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 59,10% dan sisanya sebesar 40,90% dipengaruhi faktor lain.

3. Uji Hipotesis

Secara parsial diperoleh hasil Uji t adalah $t_{hitung} = 5,965 > t_{tabel} = 1,989$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kode etik & kode perilaku dapat meningkatkan kinerja pegawai dan $t_{hitung} = 6,722 > t_{tabel} = 1,989$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan perhitungan di peroleh hasil $F_{hitung} = 65,813 > F_{tabel} = 3,099$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bawa :

1. Keadaan kode etik & kode perilaku pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I secara total adalah sangat baik karena telah mencakup (1) integritas, (2) profesionalisme, (3) sinergi, (4) pelayanan dan (5) kesempurnaan.
2. Keadaan kepuasan pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I secara total adalah sangat baik, karena instansi memperhatikan (1) faktor financial, (2) faktor psikologis, (3) faktor fisiologis dan (4) faktor *social* memperoleh hasil kategori sangat baik.
3. Keadaan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I secara total adalah sangat baik karena pegawainya sudah memiliki (1) kemampuan, (2) kemitmen, (3) umpan balik, (4) perhatian pada setiap kegiatan, (5) ketekunan dan (6) ketaatan
4. Kode etik & kode perilaku serta kepuasan pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I

Untuk instansi perlu meningkatkan kode etik pegawai, seperti melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing agar tingkat kedewasaan pegawai dalam pekerjaannya selalu terpelihara, pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Visi, misi dan tujuan instansi hendaknya di sosialisasikan kepada seluruh pegawai. Sedangkan untuk meningkatkan kepuasan pegawai, hendaknya atasan selalu memberikan penghargaan secara adil ke pada pegawai yang berprestasi, instansi hendaknya ikut serta dalam program jaminan sosial lainnya, di terapkannya SOP secara benar. peningkatkan kinerja pegawai hendaknya instansi melakukan *job analysis* dan *job description* terlebih dahulu sehingga pegawai bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Memperhatikan dan meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- As'ad.Moh.2014,*Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty.
- Harris, O Jeff, Jr. 2014. *Managing People At Work*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Hasibuan. Malayu SP.2013**,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Koopmans, L; Bernaard, C.M; Hildebrandt, Vincent.H; Vet, H.C.W; De, Beek, A.J. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: 2014, 56(3), 331-337
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekjizat,2012,*Manajemen Kepega wai*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Prabu Mangkunegara,Anwar. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan dan Sunarto.2013.*Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan,Sosial, komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai,Veithzal dan Ahmad Mohammad Basri. 2012. *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge,2011,*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sardiman AM.1999. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Sugiyono,2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Peraturan-Peraturan

Peraturan Menteri Keuangan nomor 190/PMK.01/2018 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan