

PENGARUH NILAI BUDAYA, MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI YANG DIMODERASI OLEH KEPEMIMPINAN ETIS

Rachmadi Yusuf Budiman¹, Neuneung Ratna Hayati²

Universitas Widyatama, Indonesia^{1,2}

Email: yusuf.budiman@widyatama.ac.id¹, neuneung.ratna@widyatama.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai budaya, motivasi pelayanan publik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi yang dimoderasi oleh kepemimpinan etis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi pada tujuh unit kerja tingkat kedeputian dengan jumlah 190 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi dan Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak dengan kompensasi. Kemudian hasil uji moderasi menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak memoderasi pengaruh nilai budaya, motivasi pelayanan publik dan kompensasi terhadap kinerja. Hal menarik dari penelitian ini adalah tanggapan responden yang tinggi terhadap pernyataan kuesioner pada seluruh variabel. Namun kepemimpinan etis justru tidak signifikan memoderasi pengaruh variabel independen lainnya terhadap kinerja.

Kata Kunci: Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik, Kompensasi, Kinerja, Kepemimpinan Etis.

Abstract

This study aims to analyze the effect of cultural values, public service motivation and compensation on the performance of Corruption Eradication Commission employees moderated by ethical leadership. This type of research is quantitative with the data source used is primary data. The population used in this study were employees of the Corruption Eradication Commission in seven deputy-level work units with a total of 190 people. The data collection method used a questionnaire, with the data analysis technique used was moderation regression analysis. The results showed that the value of organizational culture and public service motivation had a positive effect on performance but not compensation. Then the moderation test results show that ethical leadership is not moderating the influence of cultural values, public service motivation and compensation on performance. The interesting thing about this study is the high response of respondents to questionnaire statements on all variables. However, ethical leadership does not significantly moderate the influence of other independent variables on performance.

Keywords: Cultural Values, Public Service Motivation, Compensation, Performance, Ethical Leadership.

Pendahuluan

Korupsi menjadi salah satu masalah serius yang merongrong fondasi moral, ekonomi, dan politik di berbagai negara di seluruh dunia tak terkecuali Indonesia. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai salah satu bagian dari Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki tugas pemberantasan tindak pidana korupsi di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan dan permasalahan (Sosiawan, 2019; Zuber, 2018). Tinggi rendahnya tingkat korupsi di Indonesia salah satunya bergantung pada kinerja KPK. Baiknya kinerja KPK akan berdampak pada Indeks Persepsi Korupsi Indonesia dimata dunia internasional. Sebaliknya, jika kinerja KPK dianggap buruk maka berdampak terhadap penurunan Indeks Persepsi Korupsi Indonesia (Habibi, 2020; Wahyuningrum et al., 2020).

Tren kinerja KPK yang mengalami penurunan pada grafik sejalan dengan tren penurunan Indeks Persepsi Korupsi Indonesia oleh *Transparency International* terhadap negara Indonesia yang terjadi sejak tahun 2020. Dalam data penanganan perkara tindak pidana korupsi oleh KPK selama ini memberikan gambaran tentang kinerja KPK yang memberikan sumbangsih pada upaya pemberantasan korupsi di Indonesia (Suyatmiko, 2021). Data dari *Transparency International* menyebutkan bahwa skor indeks persepsi korupsi Indonesia pada tahun 2019 berada di peringkat 40, kemudian tahun 2020 mengalami penurunan ke peringkat 37. Tahun 2021 sempat mengalami kenaikan menjadi peringkat 38 namun pada tahun 2022 mengalami penurunan drastis menjadi peringkat 34. Sementara itu di tahun 2023 Indonesia masih berada pada posisi stagnan di peringkat 34.

Terjadi inkonsistensi antara capaian kinerja dengan penurunan kepercayaan publik pasca revisi Undang-Undang Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) jika dilihat berdasarkan dimensi kinerja, manajemen, keagenan serta kepercayaan publik (Rizal & Wondabio, 2023). Capaian kinerja KPK secara keseluruhan sebesar 100,64%. Namun, dari Sasaran Strategis (SS) yang diturunkan ke dalam beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU), terdapat beberapa indikator yang tidak tercapai dan didominasi perspektif Proses Internal. Hal ini menandakan terdapat permasalahan dalam rangkaian aktivitas organisasi yang pada akhirnya berdampak pada reputasi organisasi.

Perilaku pegawai KPK yang merepresentasikan lima Nilai Dasar KPK tidak lepas dari motivasi yang mendorong perilaku kinerja. Pinder (1998) menggambarkan motivasi sebagai kekuatan internal dan eksternal yang memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan (Hondeghe, 2008). Dalam konteks pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai bagian dari aparatur negara yang berada pada sektor publik maka motivasi pelayanan publik memiliki kontribusi dalam kinerja pegawai.

Penggajian atau kompensasi juga menarik untuk diteliti berkaitan dengan kinerja pegawai KPK. Individu-individu yang ditempatkan dalam kategori gaji rendah memiliki loyalitas yang paling rendah terhadap sektor publik, dan menunjukkan sedikit atau bahkan tidak memiliki preferensi sektor. Selain itu, biasanya faktor ekstrinsik seperti gaji dan peluang karir adalah motif kerja yang paling penting bagi sebagian karyawan. Sebuah survei karyawan di Amerika Serikat menemukan bahwa sektor nirlaba memiliki tenaga kerja yang berdedikasi, mendapatkan skor lebih tinggi dibandingkan pekerja federal dan sektor swasta dalam hal pernyataan bahwa mereka bekerja bukan karena gaji dan tunjangan (Hondeghe, 2008).

Jika mengikuti Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri nama komponen kompensasi pegawai KPK adalah Gaji Pokok dan Tunjangan, namun setelah adanya Peraturan Presiden Nomor 50 tahun 2023 dan Peraturan Presiden Nomor

51 tahun 2023 nama-nama komponen yang menjadi total akumulasi kompensasi pegawai KPK adalah Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Khusus. Perubahan skema gaji pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi sebelum dan setelah revisi Undang-Undang KPK dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi bergerak maju serta menjalankan organisasi sesuai etika dengan rencana yang sudah ditetapkan sehingga memberi dampak pada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Brown & Mitchell mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan etis sangat penting untuk mendorong perilaku etis di tempat kerja. Hasil penelitian Neves & Story (2015) menyatakan apabila pemimpin dianggap tidak memiliki kepemimpinan etis, meskipun reputasi pribadi mereka dari sisi kinerja baik, pegawai menunjukkan tingkat komitmen afektif dalam posisi yang paling rendah terhadap organisasi (Lubis & Abadi, 2022). Kepemimpinan etis merupakan perilaku yang sesuai secara normatif, berdasarkan keteladanan dan kepercayaan, serta memiliki ciri kognisi moral, kemampuan memecahkan masalah dan bertindak dengan integritas serta memperkuat perilaku ini ketika menghadapi situasi yang dapat membahayakan perilaku etis (Bachmann, 2017).

Hubungan kepemimpinan etis dengan pegawai sebagai bagian dari instrumen peraturan eksternal adalah pimpinan yang bermoral dan beretika akan melaksanakan kebijakan yang menyesuaikan perilaku karyawan dengan norma-norma etika dalam organisasi (Lubis & Abadi, 2022). Hasil penelitian (Mulyadi, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Semakin tinggi kepemimpinan etis menunjukan semakin baik kinerja organisasi (Mulyadi, 2021). Demikian pula hasil penelitian (Pomo et al., 2023) mengenai pengaruh kepemimpinan etis yang dilakukan ternyata memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap nilai-nilai organisasi.

Oleh karenanya fenomena yang telah dijelaskan mengenai adanya penurunan kinerja Komisi Pemberantasan Korupsi yang dikuatkan dengan menurunnya Indeks Persepsi Korupsi Indonesia secara global, penurunan tren kepercayaan masyarakat terhadap KPK sejak tahun 2020 serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah KPK yang juga menurun sejak tahun 2020 mendorong peneliti untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja pegawai KPK setelah revisi Undang-Undang KPK tahun 2019. Adanya permasalahan etik pimpinan KPK yang terjadi pada kurun waktu sama dengan terjadinya fenomena menurunnya kinerja juga membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah faktor kepemimpinan etis merupakan variabel yang dapat memperkuat pengaruh positif dari nilai budaya, motivasi pelayanan publik dan kompensasi. Hal ini dikarenakan tidak terjadi pelanggaran etik yang berat ketika masa kepemimpinan sebelum revisi Undang-Undang KPK tahun 2019. Kinerja KPK secara organisasi pun berada pada posisi yang baik dengan posisi indeks persepsi korupsi pada tahun 2019 merupakan indeks terbaik dalam sejarah pemberantasan korupsi Indonesia serta tingginya citra KPK dimata masyarakat pada tahun 2018.

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi pengaruh nilai budaya organisasi, motivasi pelayanan publik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Nababan (2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Lebih lanjut, penelitian oleh Primadhani et al. (2011) meneliti pengaruh kepemimpinan etis, motivasi spiritual, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis peran kepemimpinan etis sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara nilai budaya organisasi, motivasi pelayanan publik, kompensasi, dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh nilai budaya, motivasi pelayanan publik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi dengan kepemimpinan etis sebagai variabel moderasi.

Metode Penelitian

Creswell (2014) menyatakan bahwa metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Metode penelitian juga dapat dimaknakan sebagai suatu cara yang ilmiah guna mendapatkan berbagai data untuk tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, merupakan metode penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis datanya bersifat statistik yang bertujuan menggambarkan serta menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Data merupakan keterangan ataupun informasi dalam bentuk angka maupun kategori yang berasal dari variabel yang diamati, dihitung dan diukur yang dapat menggambarkan masalah. Dengan demikian, data dapat dalam bentuk angka maupun kategori (Jannah, 2016). Sumber data penelitian ini berasal dari :

a. Data Primer

Data Primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang didapat langsung dari sumber awal tanpa ada perantara, apakah itu perorangan atau lebih. Data primer berguna untuk mengemukakan pertanyaan dari sebuah penelitian. Peneliti akan mengkompulir data primer dengan cara survei terhadap pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi. Survei dilakukan terhadap sampel dari populasi pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data sebuah penelitian dimana peneliti mendapatkannya secara tidak langsung melalui media perantara (di dapatkan atau ditulis maupun direkam oleh pihak lain). Data dalam bentuk dokumen, jurnal, tulisan atau laporan tertentu yang sudah disusun kedalam arsip atau data dokumenter yang berkaitan dengan kinerja organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi maupun pegawainya.

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang dilakukan oleh penelitian untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Pustaka

Merupakan kegiatan dimana peneliti mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari, dan menganalisis jurnal-jurnal, buku, artikel dari peneliti terdahulu yang ada hubungannya dengan obyek penelitian serta sumber-sumber lain yang mendukung penelitian (Ansori et al., 2019).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Menurut data Laporan Tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi tahun 2023, populasi pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi adalah

sebanyak 1.661 pegawai terdiri dari Dewan Pengawas, Pimpinan dan Pegawai (KPK, 2023). Roscoe (1982) dalam bukunya berjudul *Research Methods For Business* memberikan penjelasan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2019). Adapun ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan Tabel Yount. Mengacu penghitungan besaran sampel menurut Tabel Yount dan penentuan sampel berdasarkan jumlah populasi sebesar 1661 pegawai, maka besar sampel adalah 5% dikali 1661 sehingga memperoleh sampel sebesar 83,05 dibulatkan menjadi 83 pegawai. Kemudian dari sebaran kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini, mendapatkan responden sebanyak 190 pegawai sehingga memenuhi besaran ukuran sampel yang ditentukan

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67924799
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.041
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

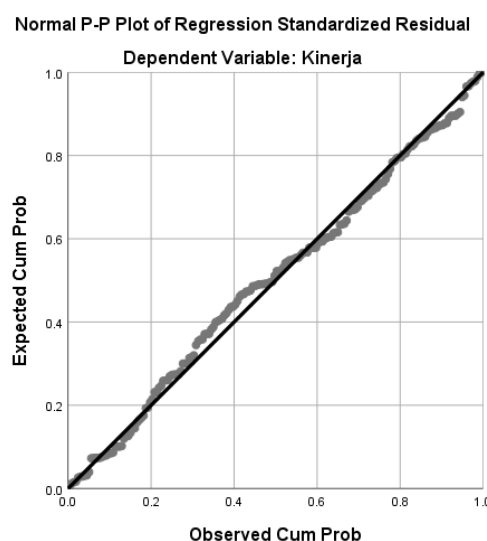
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi Unstandardized Residual sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data pada model regresi telah berdistribusi normal. Hal ini juga terlihat dari persebaran data pada grafik P-Plot di bawah ini yang menunjukkan titik data mengikuti garis diagonal.



Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

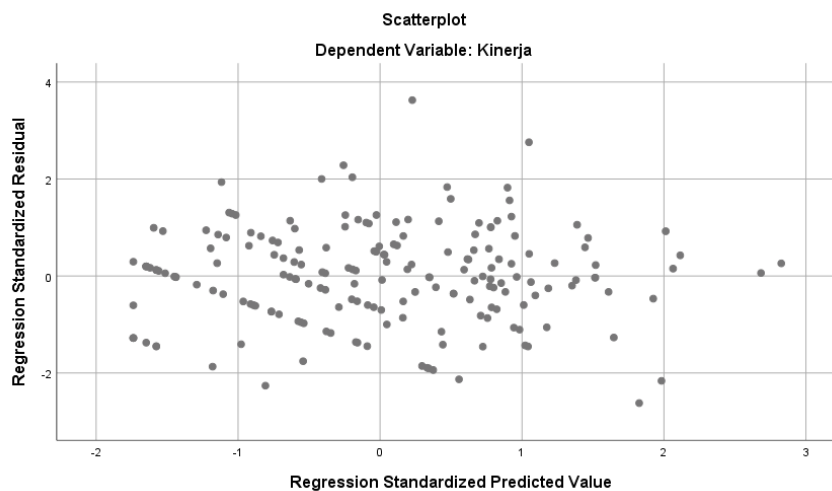
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Nilai Budaya	.498	2.007
Motivasi Pelayanan Publik	.567	1.765
Kompensasi	.578	1.729

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 yang berarti hubungan antara variabel independen yang rendah. Dengan demikian model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di antara sumbu 0. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heterokedastisitas.

Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

		Kinerja
Nilai Budaya	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	190
Motivasi Pelayanan Publik	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	190
Kompensasi	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	190

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi yang ditampilkan pada Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi hubungan antara Nilai Budaya dengan Kinerja sebesar 0,620 dengan signifikansi 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang nyata dengan tingkat hubungan yang kuat (0,60 – 0,799) antara Nilai Budaya dengan Kinerja.

Nilai koefisien korelasi hubungan antara Motivasi Pelayanan Publik dengan Kinerja sebesar 0,684 dengan signifikansi 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang nyata dengan tingkat hubungan yang kuat (0,60 – 0,799) antara Motivasi Pelayanan Publik dengan Kinerja.

Nilai koefisien korelasi hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja sebesar 0,506 dengan signifikansi 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang nyata dengan tingkat hubungan yang sedang (0,40 – 0,599) antara Kompensasi dengan Kinerja.

Analisis Regresi

1. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4. Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.431	1.143		.377	.707		
1 Nilai Budaya	.278	.071	.277	3.901	.000	.498	2.007
Motivasi Pelayanan Publik	.474	.068	.466	6.994	.000	.567	1.765
Kompensasi	.080	.066	.081	1.222	.223	.578	1.729

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi yang ditampilkan pada Tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,431 + 0,278X_1 + 0,474X_2 + 0,080X_3$$

Interpretasi dari model persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,431 artinya apabila tidak terdapat pengaruh dari Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi maka Kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,431 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,278 artinya Nilai Budaya berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila Nilai Budaya meningkat sebesar satu satuan sedangkan Variabel Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,278 kali.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,474 artinya Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila Motivasi Pelayanan Publik meningkat sebesar satu satuan sedangkan Variabel Nilai Budaya dan Kompensasi bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,474 kali.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,080 artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu apabila Kompensasi meningkat sebesar satu satuan sedangkan Variabel Nilai Budaya dan Motivasi Pelayanan Publik bernilai konstan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,080 kali.

2. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.524	.68470

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Pelayanan Publik, Nilai Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian data yang ditampilkan pada Tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,524 yang berarti kekuatan pengaruh Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi terhadap Kinerja adalah sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% adalah pengaruh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Model Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.431	1.143		.377	.707		
Nilai Budaya	.278	.071	.277	3.901	.000	.498	2.007
Motivasi Pelayanan Publik	.474	.068	.466	6.994	.000	.567	1.765
Kompensasi	.080	.066	.081	1.222	.223	.578	1.729

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian pada Tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Variabel Nilai Budaya terhadap Kinerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,901 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,901 > 1,973$) dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Nilai Budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 2) Pengaruh Variabel Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja memiliki t_{hitung} sebesar 6,994 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,994 > 1,973$) dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Motivasi Pelayanan Publik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- 3) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,222 dengan signifikansi 0,223. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,222 < 1,973$) dan $sig\ 0,223 > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya Kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja.

2. Uji Regresi Moderasi

Tabel 7. Model Summary Regresi Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change
1	.729 ^a	.532	.524	.68470	.532	70.374	3	186	.000
2	.731 ^b	.534	.524	.68493	.002	.877	1	185	.350

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Pelayanan Publik, Nilai Budaya

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Pelayanan Publik, Nilai Budaya, Moderating

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel di atas dapat diketahui terdapat 2 model regresi yang terbentuk. Model 1 adalah model regresi dengan prediktor Kompensasi, Motivasi Pelayanan Publik, Nilai Budaya sedangkan Model 2 telah memasukan variabel Moderating Kepemimpinan Etis.

Ketika Model 1, sumbangan prediktor sebesar 52,4% (Adjusted R-Square), dimana nilai F_{hitung} sebesar $70,374 > 2,653$ dan $sig < 0,05$. Artinya Model 1 dapat memprediksi Kinerja secara signifikan. Pada Model 2, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square masih sama (0,524 atau 52,4%), dimana perubahan R square hanya sebesar 0,002, nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,877 < 2,653$) dan $sig > 0,05$. Artinya model 2 tidak dapat memprediksi Kinerja secara signifikan. Dengan demikian, Kepemimpinan Etis tidak signifikan dalam menjadi moderating variabel dari pengaruh Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi terhadap Kinerja. Berikut ini Tabel 4.13 yang merupakan Perbandingan Model 1 Penghitungan Regresi sebelum dimasukan variabel Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderasi dan Model 2 setelah dimasukan Variabel Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderasi.

Tabel 8. Perbandingan Penghitungan Model 1 Regresi Berganda sebelum dimasukan variabel Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderasi dan Model 2 setelah dimasukan Variabel Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Moderasi

Analisis Regresi Berbasis Moderasi						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.431	1.143		.377	.707
	Nilai Budaya	.278	.071	.277	3.901	.000
	Motivasi Pelayanan Publik	.474	.068	.466	6.994	.000
	Kompensasi	.080	.066	.081	1.222	.223
2	(Constant)	-.911	1.833		-.497	.620
	Nilai Budaya	.315	.082	.314	3.863	.000
	Motivasi Pelayanan Publik	.480	.068	.472	7.049	.000
	Kompensasi	.121	.079	.122	1.536	.126
	Moderating Kepemimpinan Etis	-4.889E-7	.000	-.088	-.937	.350

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada model 1, merupakan pengujian menggunakan analisis regresi berganda terhadap variabel Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi. Pengujian pada model 1 ini belum memasukan variabel moderasi Kepemimpinan Etis. Hasil pengujian menunjukkan nilai t dari variabel Nilai Budaya adalah 3,901 dan nilai signifikansi 0,00. Nilai t dari variabel Motivasi Pelayanan Publik adalah 6,994 dan nilai signifikansi 0,00. Sedangkan variabel Kompensasi menunjukkan nilai t sebesar 1,222 dan nilai signifikansi 0,223. Selanjutnya pada model 2, dimana variabel moderasi dari Kepemimpinan Etis dimasukan ke dalam model 1 regresi berganda variabel Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi. Hasil pengujian setelah dimasukan variabel moderasi menunjukkan hasil nilai t dari variabel Nilai Budaya adalah 3,863 dan nilai signifikansi 0,00. Hasil ini menunjukkan nilai t dan nilai signifikansi yang sama sebelum dimasukan variabel moderasi yakni Nilai t dari variabel Motivasi Pelayanan Publik adalah 7,049 dan nilai signifikansi 0,00. Sedangkan variabel Kompensasi menunjukkan nilai t sebesar 1,536 dan nilai signifikansi 0,126.

Perbandingan pengujian variabel Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi menggunakan analisis regresi berganda pada model 1 dengan pengujian variabel Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik dan Kompensasi yang memasukan variabel moderasi Kepemimpinan Etis pada model 2 menunjukkan hasil yang sama, yakni pada variabel Nilai Budaya dan Motivasi Pelayanan Publik nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu Kepemimpinan Etis tidak mempengaruhi baik memperkuat atau memperlemah Nilai Budaya dan Motivasi Pelayanan Publik. Begitupun dengan variabel Kompensasi yang juga menunjukkan hasil sama antara sebelum dimasukan variabel moderasi dan setelah dimasukan variabel moderasi Kepemimpinan Etis, yakni menghasilkan t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga Kepemimpinan Etis tidak mempengaruhi baik memperkuat atau memperlemah Kompensasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Republik Indonesia secara umum berada dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, dengan aspek Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik, dan Kepemimpinan Etis berada pada kategori yang sama, sedangkan Kompensasi bervariasi dari rendah hingga sangat tinggi. Nilai Budaya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan dimensi perekat organisasi sebagai pengaruh terkuat, meskipun gaya kepemimpinan mendapat penilaian rendah. Motivasi Pelayanan Publik juga berdampak positif terhadap kinerja, di mana tanggung jawab terhadap kepentingan publik menjadi indikator paling kuat, sedangkan sikap pengorbanan diri mendapat penilaian rendah. Sementara itu, Kompensasi hanya memberikan pengaruh kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja, dengan indikator penyediaan sarana kerja sebagai dimensi berpengaruh paling tinggi, sedangkan promosi jabatan memiliki pengaruh rendah. Kepemimpinan Etis tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Nilai Budaya, Motivasi Pelayanan Publik, dan Kompensasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan pentingnya fokus pada aspek-aspek yang memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai KPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Y. Z., Budiman, I. A., & Nahdi, D. S. (2019). Islam Dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110–115. <https://doi.org/10.31949/jcp.v5i2.1370>
- Bachmann, B. (2017). Ethical Leadership in Organizations, Concepts and Implementation. In *CSR, Sustainability, Ethics & Governance*.
- Habibi, M. (2020). Independensi Kewenangan Komisi Pemberantasan Korupsi Pasca Perubahan Undang-Undang Komisi Pemberantasan Korupsi. *Cepalo*, 4(1). <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no1.1962>
- Hondeghem, J. L. P. & A. (2008). Motivation in Public Management: The Call of Public Service. *Oxford University Press, Inc.*, 346.
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).
- Kelidbari, H. R. R., Fadaei, M., & Ebrahimi, P. (2016). The Role of Ethical Leadership on Employee Performance in Guilan University of Medical Sciences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.058>
- KPK, T. P. L. T. (2023). *Laporan Tahunan KPK 2023*.

- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan Pada Industri Perbankan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(4), 1846–1876.
- Mulyadi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Bumn Di Indonesia. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), 137–160. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i1.9172>
- Nababan, D. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 306–316.
- Pomo, N. S., Johnly, R., Sandra, P., Program, A., Ilmu, S., & Bisnis, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Nilai-Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Bisnis Mikro Manado Selatan. *Productivity*, 4(2), 197–206.
- Primadhani, G., Rohimat, A., & Maulana. (2011). *Analisis Pengaruh Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis, Motivasi Spiritual, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Solo)*. UIN Surakarta.
- Rizal, M. R. R., & Wondabio, L. S. (2023). Analisis Inkonsistensi Antara Kinerja Dengan Kepercayaan Publik Pada Komisi Pemberantasan Korupsi. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 7(2), 236–253. <https://doi.org/10.29303/jaa.v7i2.192>
- Sosiawan, U. M. (2019). Peran Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Dalam Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 19(4). <https://doi.org/10.30641/dejure.2019.v19.517-538>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Suyatmiko, W. H. (2021). Memaknai Turunnya Skor Indeks Persepsi Korupsi Indonesia Tahun 2020. *Integritas*, 7(1), 161–178. <https://doi.org/10.32697/integritas.v7i1.717>
- Wahyuningrum, K. S., Disemadi, H. S., & Jaya, N. S. P. (2020). Independensi Komisi Pemberantasan Korupsi: Benarkah Ada? *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2). <https://doi.org/10.24246/jrh.2020.v4.i2.p239-258>
- Zuber, A. (2018). Strategi Anti Korupsi Melalui Pendekatan Pendidikan Formal Dan KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi). *Journal of Development and Social Change*, 1(2). <https://doi.org/10.20961/jodasc.v1i2.23058>

Copyright holder:

Rachmadi Yusuf Budiman, Neuneung Ratna Hayati (2025)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

