

# PENGARUH KEPUASAN GAJI DAN KULTUR ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI APARATUR PEMERINTAH DAERAH TENTANG TINDAK KORUPSI

**Firma Sulistiyowati**

*Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*

*E-mail: firma\_sulistiyowati@yahoo.com*

## **Abstract**

*The aim of this research is to examine empirically the influence of satisfaction of salary and corporate culture upon the local public servant's perception towards corruption. The samples of this research are taken from the population of the local public servants in DIY province, especially those who are in the Dinas Kimpraswil, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian, Biro Umum Setda, Biro Tata Pemerintahan Setda, Biro Kepegawaian, dan Badan Pengawas Daerah.*

*The data are collected by giving questioner directly to 95 respondents. The analysis unit used in this research is individual analysis. While the hypothesis testing technique used is multiple regression. This technique is aimed at knowing the influence of two independent variables (satisfaction of salary and corporate culture) simultaneously upon one dependent variable (the local public servant's perception towards corruption).*

*The result of the research shows that the satisfaction of salary partially does not influence upon the local public servant's perception towards corruption, and corporate culture influences partially upon the local public servant's perception towards corruption. The testing of hypothesis simultaneously shows that the two independent variables influence the local public servant's perception towards corruption.*

**Keywords:** *satisfaction of salary, corporate culture, perception towards corruption, local public services*

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia, pemberantasan tindak korupsi telah menjadi wacana paling populer yang selalu dibicarakan oleh setiap kalangan, baik oleh pejabat pemerintah, pengusaha, sampai rakyat jelata. Namun realisasi pemberantasannya perlu dipertanyakan meskipun tidak sedikit upaya yang telah dilakukan. Upaya tersebut tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, seperti dikeluarkannya UU No. 3 Tahun 1971 yang diperbaharui dengan UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana

Korupsi, UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan yang terbaru UU No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Korupsi, maupun dibentuknya lembaga khusus seperti Komisi Pemeriksa Kekayaan Penyelenggara Negara (KPKPN) yang dilebur menjadi Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi atau yang lebih populer Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Upaya lain dalam pemberantasan

korupsi dilakukan juga oleh lembaga-lembaga swadaya masyarakat seperti ICW, GOWA dan lain sebagainya.

Seiring dengan diberlakukannya UU No 22 Tahun 1999 yang diperbaharui dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 yang diperbaharui dengan UU No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, yang merupakan landasan yuridis bagi pengembangan otonomi daerah di Indonesia, Pemerintah Daerah kabupaten dan kota diberikan wewenang yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam mengatur pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional serta perimbangan keuangan pusat dan daerah (Mardiasmo, 2002). Berkaitan dengan hal tersebut Pemerintah Daerah harus mampu mewujudkan pemerintahan yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel secara berkesinambungan, baik dalam masalah keuangan daerah maupun anggaran daerah. Kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, jika tidak dilaksanakan secara bertanggung jawab akan menjadi sumber yang kaya bagi korupsi karena dibandingkan dengan pemerintahan pusat, sistem administrasi di pemerintahan daerah biasanya lebih lemah, gaji pegawai lebih rendah sehingga berakibat mutu pegawai rata-rata juga lebih rendah (Klitgaard dkk, 2002).

Penelitian mengenai persepsi tentang tindak korupsi ini lebih difokuskan pada pemerintah daerah. Sampel yang digunakan adalah para aparatur Pemerintah Propinsi DIY, dengan pertimbangan mudah dijangkau oleh peneliti karena responden dapat didatangi secara langsung untuk memperoleh tingkat respon yang tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk mengatasi kelemahan penelitian persepsi melalui metode *mail survey*, yaitu rendahnya tingkat respon (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sedangkan alasan peneliti tertarik memilih obyek atau

topik penelitian ini karena bagi peneliti masalah korupsi merupakan masalah yang tidak pernah basi dan sangat signifikan dalam pemerintah daerah saat ini. Selain itu belum banyak penelitian di bidang akuntansi, khususnya di Indonesia yang dilakukan mengenai hal tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tindak pidana korupsi yang telah dilakukan, disebutkan bahwa Indonesia merupakan negara yang paling korup di Asia (Kompas, 23 Maret 2000), bahkan di dunia (Media Akuntansi, Juli 1999). Meskipun pada tahun 2007 tingkat korupsi di Indonesia tidak berada paling bawah di Asia Tenggara. Dari berbagai survei dan pengujian secara empiris antara lain oleh Haque dan Sahay (1996) dan Rijkeghem dan Weder (1997 dan 2001) menghubungkan terjadinya korupsi akibat gaji yang rendah. Menurut Darsono (2001) salah satu penyebab terjadinya korupsi adalah perasaan tidak sanggup menolak ketidakadilan (*inequity*) akibat upah di bawah standar (*underpayment*). Sehingga korupsi merupakan salah satu reaksi kompromistis dari perasaan ketidakadilan tersebut. Sedangkan menurut Saefudin (1997) salah satu penyebab sulitnya korupsi di Indonesia diberantas adalah adanya ketidakrelaan menerima gaji yang relatif terbatas dibandingkan dengan tingkat kebutuhan yang layak.

Selain rendahnya gaji yang merupakan variabel utama yang melatarbelakangi praktik korupsi di Indonesia (Hatta (1975) dalam Lubis dan Scott (1993), variabel lain yang mendukung terjadinya korupsi adalah aspek organisasi, yaitu tidak adanya kultur organisasi yang benar (Arifin, 2000).

Penelitian ini akan menggabungkan kedua aspek tersebut di atas yaitu pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Penelitian tentang persepsi ini dianggap penting karena persepsi merupakan cara bagaimana seseorang

melihat dan menaksirkan suatu obyek atau kejadian. Seseorang akan melakukan tindakan sesuai persepsinya, sehingga persepsi sangat berperan dalam mempengaruhi perilaku seseorang.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Korupsi**

Menurut Abdullah (1999), korupsi ada "*as old as the organization of power*". Inti korupsi adalah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan publik atau pemilik untuk kepentingan pribadi (Alatas, 1987). Menurut Brooks (yang dikutip oleh Alatas, 1987), koruptor dengan sengaja melakukan kesalahan atau melalaikan tugas yang diketahui sebagai kewajiban, atau tanpa hak menggunakan kekuasaan, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi. Sehingga korupsi menunjukkan fungsi ganda yang kontradiktif, yaitu mempunyai kewenangan yang diberikan publik yang seharusnya untuk kesejahteraan publik, namun digunakan untuk keuntungan diri sendiri (Darsono, 2001).

Berdasarkan tipologinya, korupsi dibedakan menjadi lima, yaitu (Darsono, 2001):

1. Korupsi transaksi, merupakan korupsi yang bersifat timbal balik (mendekati kolusi), sehingga saling menguntungkan.
2. Korupsi memeras, terjadi pada *unbalanced of power*, misalnya pelayanan dibuat sulit sehingga menciptakan uang sogok.
3. Korupsi investif, berupa pemberian sekarang untuk menuai di masa yang akan datang.
4. Korupsi nepotisme, merupakan pengangkatan jabatan karena kekerabatan, kecuali yang memenuhi persyaratan teknis dan prosedur yang berlaku.
5. Korupsi dukungan adalah upaya mendukung satu pihak agar dapat didukung balik.

Menurut Baswir (1993), ada 7 pola korupsi yang sering dilakukan oleh oknum-oknum pelaku tindak korupsi, baik dari kalangan pemerintah maupun swasta, yaitu: (1) pola konvensional; (2) pola upeti; (3) pola komisi; (4) pola menjegal order; (5) pola perusahaan rekanan; (6) pola kuitansi fiktif; (7) pola penyalahgunaan wewenang yang tidak konsisten dan pandang bulu, lemahnya evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan.

Modus operandi pelaksanaan korupsi antara lain (Regar, 1998): (1) *mark-up* pembelian/pengeluaran; (2) *mark-down* penjualan/penerimaan; (3) manipulasi pencatatan; (4) pemalsuan dokumen; (5) menghilangkan dokumen; (6) pencurian; (7) memalsukan kualitas; (8) membuat peraturan yang hanya membela atau menguntungkan pihak tertentu saja. Menurut Jones dan Bates (1990), aktivitas-aktivitas yang cenderung ke korupsi antara lain: (1) tender, kontrak, penyelesaian kontrak, penyewaan konsultan atau staf; (2) penjualan dengan tekanan; (3) ramah-tamah; (4) pemberian ijin, lisensi untuk rencana perdagangan; (5) pembelian barang yang dikirim langsung ke tempat pembangunan; (6) konflik kepentingan; (7) penggunaan peralatan komputer atau kendaraan untuk kepentingan pribadi; (8) perusakan dan pembuangan terhadap peralatan, perlengkapan maupun persediaan yang telah usang.

### **Persepsi**

Persepsi (*perception*) diartikan sebagai penglihatan atau tanggapan daya mahami/menanggapi (Echols dan Shadily, 1989). Persepsi merupakan cara bagaimana seseorang melihat dan menaksirkan suatu obyek atau kejadian. Seseorang akan melakukan tindakan sesuai persepsinya, sehingga persepsi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang. Seseorang yang mengalami

suatu persepsi selalu melalui suatu proses tertentu. Proses tersebut dimulai saat diterimanya rangsangan melalui alat penerima, kemudian diteruskan ke otak. Dalam otak terjadi proses psikologis yang menyebabkan seseorang sadar tentang apa yang dialaminya. Sehingga menurut Walgito (1993), suatu proses psikologis merupakan suatu persepsi jika terdapat karakteristik berikut, yaitu adanya obyek yang dipersepsikan, alat indra (reseptor) dan perhatian. Obyek persepsi dapat berada di dalam maupun di luar individu. Jika obyek persepsi berada di dalam individu yang mempersepsi, berarti individu tersebut mempersepsi dirinya sendiri, sehingga ia dapat mengerti dan mengevaluasi keadaan dirinya sendiri. Namun jika persepsi berada di luar individu yang mempersepsi, maka obyek persepsi dapat berupa benda-benda, situasi atau manusia (Heider, 1958 dalam Walgito (1993).

Selama proses mempersepsi suatu obyek, individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal berupa rangsangan itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung.

Beberapa definisi persepsi menurut para ahli, antara lain:

1. Menurut *Kreatch* (1962), persepsi merupakan integrasi dari individu dan rangsangan yang diterimanya. Sehingga apa yang dipersepsikan individu dalam suatu saat tertentu tidak hanya dipengaruhi oleh rangsangan yang diterima, namun dipengaruhi juga oleh apa yang ada dalam diri individu tersebut, misalnya pengalaman, perasaan, prasangka, keinginan, sikap dan tujuan.
2. Menurut *Huffman* (1987), persepsi merupakan proses penyeleksian, pengorganisasian, dan penyampaian data

informasi ke dalam sebuah gambaran yang dapat dipahami oleh mental.

3. Menurut *Siegel dan Marconi* (1989), persepsi merupakan suatu proses dari seseorang dalam menyeleksi, mengorganisir dan menginterpretasikan rangsangan ke dalam sesuatu yang berarti dan koheren dengan dunia. Sehingga orang yang berbeda bisa jadi akan melihat sesuatu yang sama secara berbeda.
4. Menurut *Hiam dan Schewe* (1994), persepsi adalah proses pemberian arti oleh seseorang atas berbagai rangsangan atau stimulus yang yang diterimanya, dan dari proses tersebut seseorang mempunyai opini tertentu mengenai apa yang diamatinya.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan mengenai dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memberikan opini terhadap suatu obyek (tindak korupsi). Kedua faktor tersebut adalah faktor internal yang berupa perasaan, dalam hal ini adalah perasaan puas terhadap gaji (kepuasan gaji) dan faktor eksternal berupa lingkungan tempat persepsi tersebut berlangsung (kultur organisasi).

### **Kepuasan Gaji**

Kepuasan gaji didasarkan pada ide bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya, ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka pikirkan sesuai dengan semestinya. Bagi seorang pegawai, gaji merupakan suatu *outcome* atau *reward* yang penting. Dari penelitian terdahulu disebutkan bahwa penyebab utama terjadinya korupsi adalah gaji yang relatif rendah. Hal tersebut diungkapkan oleh *Haque dan Sahay* (1996) dan *Rijkeghem dan Weder* (1997 dan 2001), *Saefudin* (1997), dan *Hart* (2001). Akibat gaji yang di bawah standar (*underpayment*) tersebut, timbul perasaan ketidakadilan (*inequity*) (*Darsono*, 2001) Sehingga korupsi merupakan salah satu reaksi kompromistis dari perasaan ketidakadilan ter-

sebut. Persepsi rasa ketidakadilan akan terjadi jika rasio antara *input* terhadap *outcome* tidak sebanding. Individu yang merasa diperlakukan tidak adil akan cenderung melakukan perlawanan baik secara terbuka atau terselubung untuk tetap bertahan, yaitu dengan cara mencari peluang kompensasi, salah satunya melalui upaya korupsi (Darsono, 2001). Berdasarkan uraian tersebut hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

**H1** : Kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

### Kultur Organisasi

Variabel lain yang melatarbelakangi terjadinya praktik korupsi adalah aspek organisasi, satu di antaranya yaitu tidak adanya kultur organisasi yang benar (Arifin, 2000). Kultur organisasi mempunyai makna yang sangat luas. Kultur organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan akan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal senada diungkapkan juga oleh Sarplin (1995); Stoner, Freeman dan Gilbert (1995); Mondy dan Noe (1996) serta Davis (1984). Peran kultur organisasi sangat penting, yaitu sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengelola dan mengalokasikan sumber daya organisasi serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal (Lako, 2002). Kultur organisasi yang baik tidak akan membuka

peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi (Arifin, 2000) karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi). Hipotesis yang akan diuji adalah:

**H2** : Kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu hasilnya didasarkan hanya pada subyek dan obyek yang diteliti. Hasil dari penelitian studi kasus hanya berlaku untuk obyek tersebut, sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk obyek yang lain. Penelitian ini dilakukan di Propinsi DIY, khususnya di 8 (delapan) instansi, yaitu Dinas Kimpraswil, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian, Biro Umum Setda, Biro Tata Pemerintahan Setda, Biro Kepegawaian dan Bawasda.

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah Propinsi DIY. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan masing-masing instansi dibagi kuesioner sebanyak 20 set. Kuesioner disampaikan secara langsung kepada responden. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 115 orang. Namun kuesioner yang dapat diolah hanya sebanyak 95 kuesioner.

Tabel 1 berikut ini menunjukkan jumlah kuesioner yang dikirim dan tingkat pengembalian kuesioner.

**Tabel 1:** Jumlah Kuesioner yang Dikirim dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah (set)	Persentase (%)
Jumlah kuesioner yang dikirim	160	100,00
Jumlah responden yang berpartisipasi	115	71,875
Jumlah kuesioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap	20	12,500
Jumlah kuesioner yang dianalisis	95	59,375

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 160 set (100%). Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 115 (71,875%), sedangkan kuesioner yang tidak dapat digunakan karena tidak lengkap berjumlah 20 (12,5%). Sehingga jumlah kuesioner yang dapat digunakan untuk dianalisis adalah sebanyak 95 kuesioner atau dengan tingkat pengembalian yang akan dianalisis sebesar 59,375%.

### Instrumen Penelitian

#### 1. Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji adalah perasaan puas terhadap gaji yang diperoleh seseorang. Variabel kepuasan gaji dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Judge dan Welbourne (1995) yang berjumlah 18 pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert, dengan alternatif pilihan: 1 menunjukkan sangat tidak puas (STP), 2 menunjukkan tidak puas (TP), 3 menunjukkan netral (N), 4 menunjukkan puas (P) dan 5 menunjukkan sangat puas (SP). Semakin tinggi skor jawaban responden berarti semakin tinggi kepuasan responden terhadap gaji yang diperoleh.

#### 2. Kultur Organisasi

Kultur organisasi adalah budaya organisasi tempat persepsi seseorang berlangsung. Variabel kultur organisasi dalam penelitian ini diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstade dkk (1990) yang terdiri dari 8 pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert, dengan alternatif pilihan: 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan netral (N), 4 menunjukkan setuju (S) dan 5 menunjukkan sangat setuju (SS). Semakin tinggi skor jawaban responden menunjukkan semakin baik kultur organisasi tempat persepsi responden berlangsung.

#### 3. Persepsi tentang Tindak Korupsi

Persepsi tentang tindak korupsi adalah pandangan seseorang untuk melakukan tindak korupsi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini menggunakan sebagian instrumen yang dikembangkan oleh Ziegefuss dan Hughes (1996) yang disesuaikan dengan kondisi penelitian ditambah instrumen lain yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dari berbagai sumber, yaitu UU No. 28 Th. 1999, UU No. 20 Th. 2001, Caiden (1988), Regar (1998). Instrumen Persepsi tentang Tindak Korupsi terdiri dari 40 pernyataan dengan 5 (lima) poin skala Likert. Dari 40 pertanyaan tersebut, ternyata setelah diuji validitasnya, hanya 28 pertanyaan yang valid, sehingga 12 pertanyaan dihilangkan. Pertanyaan yang dihilangkan tersebut antara lain adalah pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40. Alternatif pilihan jawaban meliputi: 1 menunjukkan sangat setuju (SS), 2 menunjukkan setuju (S), 3 menunjukkan netral (N), 4 menunjukkan tidak setuju (TS) dan 5 menunjukkan sangat tidak setuju (STS). Semakin tinggi skor jawaban responden berarti responden tersebut semakin tidak setuju melakukan tindak korupsi.

### Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah persepsi aparat pemerintah daerah tentang tindak korupsi, sedangkan variabel independennya adalah kepuasan gaji dan kultur organisasi.

### Pengujian Validitas dan Realibilitas

Data memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena data menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengum-

pulkan data tersebut tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang berkualitas adalah data yang valid dan reliabel.

Validitas data penelitian ditentukan oleh akurasi pengukuran. Instrumen penelitian dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair dkk, 1998). Sedangkan reliabilitas data ditunjukkan oleh stabilitas dan konsistensi instrumen yang digunakan dalam mengukur suatu konsep. Pengukuran yang reliabel akan menunjukkan instrumen yang dapat dipercaya, yang diharapkan juga dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk pengujian validitas adalah korelasi bivariat *pearson correlation*, dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor masing-masing variabel. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* untuk menguji kelayakan konsistensi seluruh skala yang digunakan. Dengan ukuran ini, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally, 1967). Dari pengujian validitas dan reliabilitas diperoleh bahwa instrument yang digunakan valid.

Model penelitian yang akan diuji dapat digambarkan pada Gambar 1 di bawah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan apakah kepuasan gaji dan kultur organisasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi digunakan analisis regresi linier berganda. Rumus yang dipakai adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = persepsi tentang tindak korupsi

X<sub>1</sub> = kepuasan gaji

X<sub>2</sub> = kultur organisasi

a = nilai intersep (konstanta)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

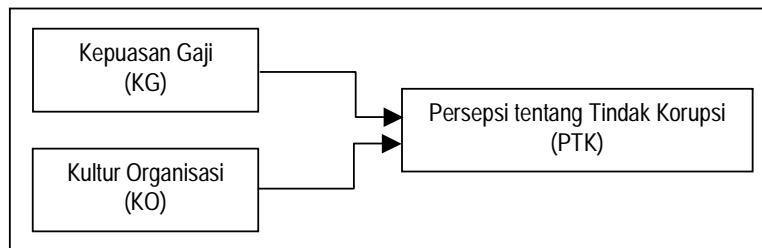
Sebelum melakukan pengujian signifikansi, dapat dicari terlebih dahulu nilai R (korelasi berganda) yaitu X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y. Untuk menguji apakah X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara parsial berpengaruh terhadap Y, maka dilakukan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{b}{Se}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

Se = standar eror



Gambar 1: Model Penelitian

Untuk menguji apakah  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap  $Y$ , maka dilakukan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah responden

Kriteria Pengujian Hipotesis:

1. Uji t

Untuk mengetahui apakah kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H<sub>0</sub>** diterima:

apabila  $t$  hitung  $< t$  tabel berarti bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H<sub>0</sub>** tidak dapat diterima:

Apabila  $t$  hitung  $\geq t$  tabel berarti bahwa bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

2. Uji F

Untuk mengetahui apakah apakah kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H<sub>0</sub>** diterima:

apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H<sub>0</sub>** tidak dapat diterima:

Apabila  $F$  hitung  $\geq F$  tabel berarti bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Sebagai bagian dari pengujian hipotesis dengan metode regresi linier berganda, juga akan dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

### Statistik Deskriptif Responden

Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada para responden sebanyak 160 set, dengan masing-masing instansi mendapat bagian sebanyak 20 kuesioner yang harus diisi. Ada delapan instansi di lingkungan Pemerintah Propinsi DIY yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu 4 dinas, 3 biro dan 1 badan. Instansi-instansi tersebut antara lain Dinas Kimpraswil, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian, Biro Umum Setda, Biro Tata Pemerintahan Setda, Biro Kepegawaian dan Bawasda. Pertimbangan pemilihan beberapa instansi tersebut dengan pertimbangan, aparatur pemerintah daerah di unit-unit tersebut memiliki tingkatan golongan yang masih merata, yaitu antara golongan I sampai dengan Golongan IV.

Kuesioner sebanyak 160 set yang dibagikan kepada responden hanya 115 yang kembali kepada peneliti. Dari 115 set tersebut, yang memenuhi syarat untuk dapat diolah sebanyak 95 set. Sedangkan 20 set selisihnya tidak memenuhi syarat karena tidak diisi dengan lengkap.

Analisis didasarkan pada jawaban dari responden sebanyak 95 orang. Deskripsi umum responden penelitian disajikan dalam Tabel 2.



**Tabel 2:** Gambaran Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	61	64,21
Perempuan	34	35,79
Usia:		
21-30	6	6,32
31-40 tahun	18	18,95
41-50 tahun	52	54,73
51-60 tahun	19	20,00
Tingkat Pendidikan:		
SD	5	5,26
SMP	2	2,11
SLTA	30	31,58
Diploma	7	7,36
Sarjana Muda	2	2,11
S1	42	44,22
S2	7	7,36
Unit Kerja/Instansi:		
Dinas Kimpraswil	11	11,58
Dinas Pendidikan	11	11,58
Dinas Kesehatan	12	12,63
Dinas Pertanian	8	8,42
Biro Umum Setda	18	18,95
Biro Tata Pemerintahan Setda	9	9,47
Biro Kepegawaian	16	16,84
Bawasda	10	10,53
Golongan:		
Golongan I	2	2,11
Golongan II	26	27,37
Golongan III	59	62,10
Golongan IV	8	8,42
Jabatan:		
Kepala Bagian	2	2,11
Kepala Sub Bagian	6	6,32
Kepala Seksi	4	4,21
Kepala Bidang	1	1,05
Auditor	3	3,16
Staf	79	83,15
Lama Menjadi PNS:		
1-10 tahun	19	20,00
11-20 tahun	27	28,42
21-30 tahun	49	51,58
Jumlah Penghasilan Setiap Bulan:		
<Rp. 1.000.000	5	5,26
Rp. 1.000.000 - <2.000.000	80	84,21
Rp. 2.000.000 - 3.000.000	10	10,53

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

1. Kepuasan Gaji (KG)

Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran aktual yang terlihat dalam Tabel 3, yaitu berada antara 24-76, sedangkan kisaran teoritis variabel ini berada pada 18-90. Rata-rata jawaban responden sebesar 52,84 dengan deviasi standar sebesar 11,046. Deviasi standar tidak melebihi 40 % dari *mean*, menunjukkan data baik dan dapat dipercaya.

2. Kultur Organisasi (KO)

Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran aktual yang terlihat dalam Tabel 3, yaitu berada antara 12-35, sedangkan kisaran teoritis variabel ini berada pada 8-40. Rata-rata jawaban responden sebesar 23,18

dengan deviasi standar sebesar 4,200. Deviasi standar tidak melebihi 40 % dari *mean*, menunjukkan data baik dan dapat dipercaya.

3. Persepsi tentang Tindak Korupsi (PTK)

Jawaban yang diberikan responden terhadap variabel ini cukup bervariasi. Hal ini terlihat dari kisaran aktual yang terlihat dalam Tabel 3, yaitu berada antara 28-140, sedangkan kisaran teoritis variabel ini berada pada 28-140. Rata-rata jawaban responden sebesar 47,29 dengan deviasi standar sebesar 17,860. Deviasi standar tidak melebihi 40 % dari *mean*, menunjukkan data baik dan dapat dipercaya.

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tampak pada Tabel 3.

**Tabel 3:** Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Gaji, Kultur Organisasi dan Persepsi tentang Tindak Korupsi

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Mean	Deviasi Standar
Kepuasan Gaji (KG)	18-90	24-76	52,84	11,046
Kultur Organisasi (KO)	8-40	12-35	23,18	4,200
Persepsi tentang Tindak Korupsi (PTK)	28-140	28-140	47,29	17,860

**Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika variabel bebas saling berkorelasi, berarti variabel-variabel tersebut tidak ortogonal, hal tersebut ditunjukkan dari nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan rendah sehingga tidak memenuhi kondisi multikolinieritas, yang mensyaratkan nilai  $R^2$  yang tinggi tetapi variabel independen tidak signifikan.
2. Pengamatan matriks korelasi antar variabel independen menunjukkan tidak adanya korelasi yang cukup tinggi di atas 0,90 (Gozali, 2001) untuk variabel KG sebesar 69% dan KO sebesar 25%.
3. Nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel bebas tidak ada yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4:** Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Gaji (KG)	0,999	1,001
Kultur Organisasi (KO)	0,999	1,001

**Uji autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

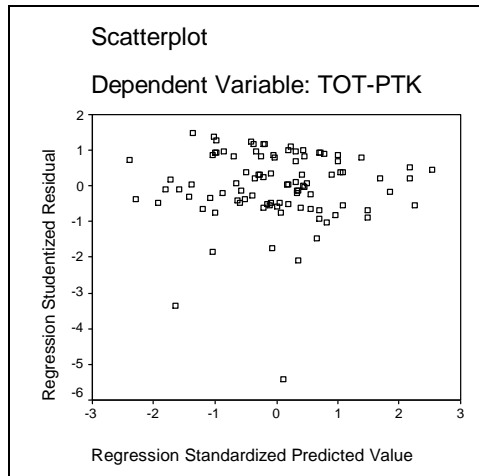
Jika terjadi korelasi maka terdapat penyakit autokorelasi. Untuk melakukan uji autokorelasi dalam penelitian ini digunakan teknik Durbin-Watson (DW test). Hasil yang diperoleh diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,233. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel DW, dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 95, dan jumlah variabel bebas 2, maka pada tabel DW didapatkan nilai  $d_1$  sebesar 1,62 dan  $d_u$  sebesar 1,71. Oleh karena nilai DW 2,233 lebih besar dari batas  $d_u$  (batas atas), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

**Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas, yaitu terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residualnya (ZPRED). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dalam hal ini sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dikurangi Y sesungguhnya). Hasil yang diperoleh dari pengujian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Dari gambar hasil pengujian tersebut, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dipakai untuk

memprediksi Persepsi tentang Tindak Korupsi (PTK) berdasarkan masukan variabel independen: Kepuasan Gaji (KG) dan Kultur Organisasi (KO).



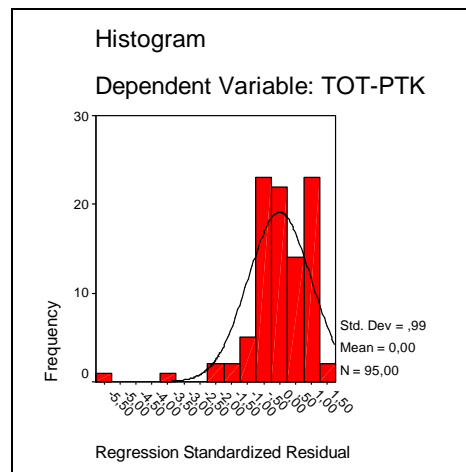
**Gambar 2:** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

**Uji normalitas**

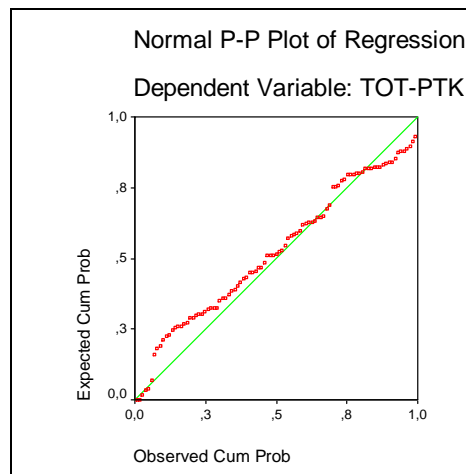
Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan analisis grafik, yaitu melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu untuk lebih meyakinkan, dilakukan pengujian yang lebih andal, dengan metode *normal probability plot*. *Normal probability plot* merupakan metode yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Gambar 3 dan Gambar 4.

Grafik histogram menunjukkan distribusi normal yang mendukung pengujian asumsi klasik sebelumnya. Demikian juga grafik *normal plot* juga menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, yang penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 3:** Uji Normalitas Data



**Gambar 4:** Uji Normalitas P-Plot

## Pengujian dan Pembahasan Hipotesis

### Pengujian hipotesis

Penelitian ini akan menguji dua hipotesis untuk melihat pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana (*simple regression*), kemudian dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Program yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah program SPSS 11,5 for Windows. Penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% yang berarti  $\alpha$  yang digunakan sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan jika nilai  $p$  atau  $p\text{ value} < 0,05$  berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### Pengujian hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini menguji apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Pengujian hipotesis ini akan menggunakan uji t.

Hipotesis pertama:

**H0** :  $b_1 = 0$ ; Kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H1** :  $b_1 \neq 0$ ; Kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Kriteria pengujian:

Membandingkan nilai statistik hitung dengan nilai statistik tabel dengan ketentuan:

1. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.
2. Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Nilai statistik  $t$  hitung:

Hasil regresi yang dilakukan tampak nilai  $t$  hitung sebesar 0,642.

Nilai statistik  $t$  tabel:

1. Tingkat signifikansi = 5%
2. Df (Derajat Kebebasan) =  $N-2 = 95-2 = 93$
3. Nilai  $t$  tabel sebesar 1,661

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak dapat ditolak. Atau dengan kata lain kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai koefisien beta sebesar -0,105 dengan  $p\text{-value}$  sebesar 0,522, dengan  $p > 0,05$ , padahal *significant level* yang disyaratkan  $p < 0,05$ . Dari hasil tersebut berarti hipotesis 1 yang mengatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi tidak dapat didukung atau dengan kata lain kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah tentang tindak korupsi. Nilai koefisien beta negatif (-0,105) menunjukkan hubungan tidak searah antara kepuasan gaji dengan persepsi tentang tindak korupsi. Hubungan antara kepuasan gaji dengan persepsi tentang tindak korupsi dijelaskan oleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,72 atau 72%.

### Pengujian hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menguji apakah kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Pengujian hipotesis ini akan menggunakan uji t.

Hipotesis pertama:

**H0** :  $b_1 = 0$ ; Kultur organisasi tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

**H1** :  $b_1 \neq 0$ ; Kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi.

Kriteria pengujian:

Membandingkan nilai statistik hitung dengan nilai statistik tabel dengan ketentuan:

1. Jika nilai t hitung < t tabel maka hipotesis nol (H0) diterima.
2. Jika t hitung > t tabel maka hipotesis nol (H0) ditolak.

Nilai statistik t hitung:

Hasil regresi yang dilakukan tampak nilai t hitung sebesar 2,430

Nilai statistik t tabel:

1. Tingkat signifikansi = 5%
2. Df (Derajat Kebebasan) =  $N-2 = 95-2 = 93$
3. Nilai t tabel sebesar 1,661

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Atau dengan kata lain kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai koefisien beta sebesar -1,040 dengan tingkat signifikansi 0,017, berarti  $p > 0,05$ , sesuai *significant level* yang disyaratkan. Dari hasil tersebut berarti hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur

pemerintah daerah tentang tindak korupsi dapat didukung atau dengan kata lain kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Nilai koefisien beta negatif (-1,040) menunjukkan hubungan tidak searah antara kultur organisasi dengan persepsi tentang tindak korupsi. Hubungan antara kultur organisasi dengan persepsi tentang tindak korupsi dijelaskan oleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,247 atau 24,7%

**Pengujian simultan**

Selain pengujian hipotesis secara terpisah (individual) untuk masing-masing variabel (t-Test), seperti yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, dalam penelitian ini dilakukan juga uji simultan (F-Test). Hasil regresi dari Tabel 5 berikut ini akan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mampu memprediksi variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai  $R^2 = 0,065$ , nilai  $F = 3,206$ , dan nilai  $p = 0,045$ . Nilai signifikansi berada di bawah batas nilai yang ditentukan yaitu 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen dapat secara bersama-sama memprediksi variabel dependen. Atau dengan kata lain variabel kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil pengujian simultan dan korelasi antara variabel independen dan dependen di atas dapat dilihat pada Tabel 5 dan Tabel 6.

**Tabel 5:** Hasil Analisis Regresi Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien	Standard Error	t-value	p-value
Konstanta	150,280	13,069	0,000	0,000
TOT-KG	-0,105	0,163	-0,642	0,522
TOT-KO	-1,040	0,428	-2,430	0,017
	$R^2 = 0,065$	$F=3,206$	$p=0,045$	$N=95$

**Tabel 6:** Korelasi antara Variabel Dependen Dengan Variabel Independen

		TOT-KG	TOT-KO	TOT-PTK
Pearson Correlation	TOT-KG			
	TOT-KO	-0,72	-0,247	1
	TOT-PTK			
Significance	TOT-KG	-	-	-
	TOT-KO	0,783	0,016	-
	TOT-PTK	0,490	-	-
N	TOT-KG	95	95	95
	TOT-KO	95	95	95
	TOT-PTK	95	95	95

### Pembahasan Hipotesis

#### Pembahasan hipotesis 1

Berdasarkan analisis pada hipotesis 1, diperoleh hasil bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini tidak mendukung teori yang ada, bahwa seseorang yang terpuaskan gajinya tidak akan melakukan reaksi kompromistis dalam bentuk tindakan korupsi (Darsono, 2001). Dari pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa persepsi seseorang tentang tindak korupsi tidak dipengaruhi oleh puas atau tidaknya orang tersebut terhadap gajinya.

Hal tersebut disebabkan karena tujuan utama para aparatur pemerintah bekerja adalah melayani masyarakat, meskipun mereka mengakui bahwa mereka rata-rata kurang puas dengan gajinya. Selain itu mereka juga memahami bahwa aturan gaji pokok untuk PNS sangat dipengaruhi oleh golongan dan lama masa kerja. Mereka menyadari sepenuhnya semua kewenangan yang berkaitan dengan penentuan gaji pokok mutlak di tangan Pemerintah Pusat, seperti yang diatur PP No. 9 Tahun 2007 yang memperbaharui PP No. 11 Tahun 2003 tentang Perubahan atas PP No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil

berdasarkan golongan dan masa kerja. Demikian juga untuk aturan penerimaan tunjangan keluarga (10% dari gaji pokok untuk istri dan 2% dari gaji pokok untuk anak, maksimal 2 orang anak) maupun tunjangan-tunjangan yang lainnya.

#### Pembahasan hipotesis 2

Berdasarkan analisis pada hipotesis 2, diperoleh hasil bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini mendukung pernyataan Arifin (2000) bahwa kultur organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan korupsi, karena kultur organisasi yang baik akan membentuk para pelaku organisasi mempunyai *sense of belonging* (rasa ikut memiliki) dan *sense of identity* (rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi). Variabel kultur organisasi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang tidak searah dengan variabel persepsi tentang tindak korupsi. Sehingga dalam hal ini semakin baik kultur organisasi tempat persepsi tersebut berlangsung, maka persepsi aparatur pemerintah daerah tersebut untuk tidak setuju dengan tindak korupsi semakin rendah. Sebaliknya semakin buruk kultur organisasi tempat persepsi tersebut berlangsung, maka persepsi aparatur

pemerintah daerah tersebut untuk tidak setuju dengan tindak korupsi semakin tinggi.

### **Pembahasan Pengujian Simultan**

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian simultan, diperoleh hasil bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hasil analisis ini mendukung teori-teori yang ada bahwa selama proses mempersepsi suatu obyek, individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri individu, seperti pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal berupa rangsangan itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung. Seperti telah dikemukakan dalam bab-bab terdahulu, bahwa dalam penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan mengenai dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang dalam memberikan opini terhadap suatu obyek (tindak korupsi). Kedua faktor tersebut adalah faktor internal yang berupa perasaan, dalam hal ini adalah perasaan puas terhadap gaji (kepuasan gaji) dan faktor eksternal berupa lingkungan tempat persepsi tersebut berlangsung (kultur organisasi).

Variabel independen (kepuasan gaji dan kultur organisasi) dapat secara bersama-sama memprediksi variabel dependen (persepsi tentang tindak korupsi). Atau dengan kata lain variabel kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan hubungan yang searah. Sehingga semakin tinggi kepuasan gaji aparatur pemerintah daerah dan semakin baik kultur organisasi tempat persepsi berlangsung, maka persepsi aparatur pemerintah daerah tersebut bahwa tindak korupsi adalah

sesuatu yang buruk akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kepuasan gaji dan semakin buruk kultur organisasi tempat persepsi tersebut berlangsung, maka persepsi aparatur pemerintah daerah bahwa tindak korupsi itu adalah sesuatu yang buruk akan semakin rendah.

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi. Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa  $H_0$  tidak dapat diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji dan kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi aparatur pemerintah daerah tentang tindak korupsi, meskipun pengujian secara parsial menunjukkan kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap persepsi tentang tindak korupsi, namun kultur organisasi berpengaruh terhadap persepsi tentang tindak korupsi. Hubungan antara kepuasan gaji dengan persepsi tentang tindak korupsi menunjukkan hubungan yang tidak searah atau negatif, sedangkan hubungan antara kultur organisasi dengan persepsi tentang tindak korupsi menunjukkan hubungan yang searah atau positif.

#### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik dari sisi metodologi maupun dari batasan masalah sebagai berikut:

1. Instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi tentang tindak korupsi dalam penelitian ini dirancang sendiri oleh peneliti sehingga belum teruji dalam banyak penelitian, meskipun setelah dilakukan pengujian, ditemukan instrumen tersebut valid dan reliabel.



2. Obyek penelitian yang meliputi aparatur pemerintah daerah, membawa konsekuensi sulitnya menemui mereka karena alasan kesibukan mereka, sehingga diperlukan kesabaran untuk datang berkali-kali demi mendapatkan informasi dari mereka. Dari 100% jumlah kuesioner yang kembali, sebanyak 28,125% tidak diisi oleh responden yang dimaksud karena alasan kesibukan tersebut.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada pengukuran variabel kepuasan gaji dan kultur organisasi terhadap persepsi tentang tindak korupsi dan tidak memasukkan variabel-variabel lain.
4. Responden penelitian ini hanya terbatas pada aparatur pemerintah daerah di Propinsi DIY. Penelitian lain mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada daerah atau propinsi yang lain. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi.
5. Data yang digunakan dalam analisis berasal dari instrumen yang diisi berdasarkan persepsi responden. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Selain itu penggunaan *self rating* dalam mengukur variabel kepuasan gaji dan persepsi tentang tindak korupsi mempunyai kecenderungan *leniency bias*, yaitu kemungkinan responden tidak menjawab dengan jujur dan memberikan skor yang cenderung tinggi bagi diri sendiri, apalagi jika yang diukur menyangkut perasaan dan persepsi diri sendiri.

### Saran

Penelitian ini, terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan dalam praktik akuntansi keperilakuan sektor

publik, khususnya sektor pemerintahan di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan masalah korupsi. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menambah referensi dan mendorong penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Persepsi tentang tindak korupsi dapat diteliti lagi dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal lain yang mempengaruhi persepsi tentang tindak korupsi. Responden yang diteliti dapat diperbanyak dan daerah yang diteliti bisa diperluas. Semakin luasnya cakupan responden tersebut diharapkan akan memberikan informasi yang lebih komprehensif, obyektif dan seimbang.

### REFERENSI

- Abdullah, Taufik. (1999). Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN): Sebuah Pendekatan Kultural, dalam Edy S.H., dan Muhammad S., *Menyingkap Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme di Indonesia*, Yogyakarta: Aditya Media, hal 9-18.
- Alatas, S.H. (1987). *Korupsi: Sifat, Sebab dan Fungsi*. Jakarta: LP3ES.
- Arifin, Johan. (2000). "Korupsi dan Upaya Pemberantasannya Melalui Strategi di Bidang Auditing". *Media Akuntansi*. No. 13/Th. VII/ September.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (1995). *Standar Akuntansi Pemerintahan*, Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. (1999). *Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional*, Jakarta: Pusat Pendidikan dan Latihan BPKP.
- Baswir, Revisond. (1993). *Ekonomika, Manusia, dan Etika, Kumpulan Esai-Esai Terpilih*. Yogyakarta: BPFE.

- Caiden, Gerald E. (1988). "Toward General Theory of Official Corruption". *Asian Journal of Public Administration*, Vol. 10, No. 1.
- Darsono. (2001). "Korupsi sebagai Kompensasi *Underpayment*: Suatu Tinjauan Teori Equity". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2; Agustus, hal 477-487.
- Davis, S. (1984). *Managing Corporate Culture*. Cambridge, MA: Belinger.
- Dwiyanto, Agus, dkk. (2002). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada.
- Echols, John M., dan Shadily, Hassan. (1989). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia. Cetakan XVII, Desember.
- Elliot, Kimberly Ann. (1999). *Korupsi dan Ekonomi Dunia*, Pengantar dan Penerjemah: A Rahman Zainuddin, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Haque, Nadeem Ui, and Ratna Sahay. (1996). "Do Government Wage Cuts Close Budget Deficits? Cost of Corruption". *Staff Papers, International Monetary Fund*. Vol. 43 (December), pp. 754-778.
- Harding, Frank. (1999). "Corruption: Rissing To the Challenge". *Media Akuntansi*. No.1/Th I/Juli, hal. 42.
- Heart, Natasha Hamilton. (2001). "Anti-Corruption Strategies in Indonesia". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*. Vol. 37, No. 1, hal 65-82.
- Hiam, Alexander dan Scheme, Charles D. (1994). (Alih bahasa Agus Maulana). *The Portable MBA, Pemasaran*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. (1990). "Measuring Organization Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases". *Administrative Science Quarterly*. Vol. 35, 1990, pp. 286-316.
- Huffman, Karen, Mark Vernoy and Barbaara Williams. (1987). *Psychology in Action*, Singapore: John Wiley & Son, Inc.
- International Federation of Accountants (IFAC). (1999). "The Accountancy Profession And the Fight Against Corruption". *Media Akuntansi*, No.1/Th I/Juli, Hal 43-44.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jones, P.C., dan J.G. Bates. (1990). *Public Sector Auditing: Practical Techniques for an Integrated Approach*. First Edition. London: Chapman and Hall.
- Jones, Peter. (1993). *Combating Fraud and Corruption in the Public Sector*. London: Chapman & Hall.
- Jones, Rowan and Pendlebury, Maurice. (1996). *Public Sector Accounting*. London: Pitsman Publishing.
- Judge, T.A., and Welbourne., T.M. (1994). "A Confirmatory Investigation of The Dimensionality of the Pay Satisfaction Questionnaire". *Journal of Applied Psychology*.
- Klitgaard, Robert; Abaroa, Ronald Mclean dan Parris, H. Lidsey. (2002). *Penuntun Pemberantasan Korupsi*

- dalam Pemerintahan Daerah. Alih Bahasa: Masri Maris. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Komisi Pemberantasan Korupsi. (2006). *Memahami untuk Membasmi. Buku Saku untuk Memahami Tindak Pidana Korupsi*. Cetakan Kedua. September. Jakarta: Komisi Pemberantasan Korupsi.
- Krech, B.D, Crutchfield, R.S., and A.E. Ballachey. (1962). *Individual in Society: a Textbook of Social Psychology*. New York: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Kwik, Kian Gie. (1998). *Gonjang-Ganjing Ekonomi Indonesia: Badai Belum akan Segera Berlalu*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. (1999). *Ekonomi Indonesia dalam Krisis dan Transisi Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lako, Andreas. (2002). "Budaya Organisasi dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi". *Kajian Bisnis* No. 27, September-Desember 2002.
- Lubis, Mochtar dan Scott, James. (1993). *Korupsi Politik*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- \_\_\_\_\_. (1988). *Bunga Rampai Korupsi*. Jakarta: LP3ES.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Noe, R.M. dan R.W. Mondy. (1996). *Human Resource Management 6<sup>th</sup> Edition*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Pope, Jeremy. (2003). *Strategi Memberantas Korupsi Elemen Sistem Integritas Nasional*. Alih Bahasa: Masri Maris. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Prajogo. (2001). "Perspektif Pemeriksa terhadap Implementasi Standar Akuntansi Keuangan Sektor Publik". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 2, No. 02, Agustus, Hal. 1-8.
- Ramsay, J. Robert. (2000). *The Material General Lecture, QUE Project, Study Program in Accounting Faculty of Economics Gadjah Mada University, May 22 to June 3, 2000*.
- Rasuli, M. (2000). "Mengungkap Tindak Kecurangan (Korupsi) dengan Bantuan Forensic Accountant (Fraud Auditor)". *Media Akuntansi*. Edisi 15/ Nopember - Desember/Tahun VII.
- Regar, Moenaf, H. (1998). "Peranan Forensic Accountant Menemukan Tindak Korupsi". *Makalah, disajikan dalam seminar yang dilaksanakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, 4-5 Desember*.
- Republik Indonesia, *Undang-undang No. 28 tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-undang No.31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-undang No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang No.31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*.
- \_\_\_\_\_. *Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah*.

- \_\_\_\_\_, *Undang-undang No. 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.*
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.*
- \_\_\_\_\_, *Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.*
- Saefuddin, A. Muflih. (1997). "Korupsi Struktural", *GATRA*, No. 28 Tahun III, 31 Mei, hal 107.
- Siegel, G. and H.R. Marconi. (1989). *Behavioral Accounting*, South - Western Publishing Co.
- Stoner, J.A.F; R.E Freeman; D.R. Gilbert. (1995). *Management 6<sup>th</sup> Ed.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Tunggal, Iman Sjahputra dan Tunggal, Amin Widjaja. (2000). *Audit Kecurangan dan Akuntansi Forensik*. Jakarta: Havarindo.
- Van Rijckeghem, Caroline, and Beatrice Weder. (1997). "Corruption and the Rate of Temptation: Do Low Wages in the Civil Services Cause Corruption?" *IMF Working Paper 97/73*, Washington DC: International Monetary Fund.
- \_\_\_\_\_, (2002). Bureaucratic Corruption and the Rate of Temptation: Do Wages in the Civil Services Affect Corruption, and by How Much? in *Governance, Corruption, and Economic Performance*. Washington DC: International Monetary Fund.
- Walgito, Bimo. (1993). *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi.
- Ziegenfuss, Douglas E. (1996). "State and Local Government Fraud Survey for 1995". *Managerial Auditing Journal*, 11/ 9, 50-55.