

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Daniel Nababan

*Faculty of Economic, Universitas Widyatama, Bandung
daniel.nababan@widyatama.ac.id*

Abstract: This research is done to analyze the influence of Work Motivation and Compensation toward Employees' Ethical Behavior within Payroll System by Utilizing Leadership Style as Moderating Variable. This research used 34 people as sample, who were the employees of PT. Telkom Indonesia Yogyakarta Local Area, with Work Motivation Payroll, and Leadership Style serving as variables. The hypothesis in this researched was tested by using double regression analysis system. The result of this research is that Work Motivation and compensation given brought significant impact in employees' ethical behavior within the payroll system, that moderation in leadership style brought significant impact within the influence of work motivation and compensation toward employees' ethical behavior within payroll system, while moderation in leadership style did not brought significant impact within the influence of compensation toward employees' ethical behavior within payroll system.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Leadership Style, Employees' Ethical Behavior within Payroll System

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian dengan menggunakan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini menggunakan sebanyak 34 sampel pada pegawai PT. Telkom Indonesia Area Yogyakarta, dengan variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, moderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, dan moderasi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki beberapa aspek untuk mencapai tujuannya, antara lain dari segi teknologi, dana/keuangan, dan salah satu yang paling penting adalah sumber daya manusianya atau yang disebut dengan karyawan, dimana perlakuan perusahaan mempengaruhi komitmen atau loyalitas mereka dalam bekerja

(Harahap, 2010). Untuk itu perusahaan menerapkan etika atau peraturan yang harus dipatuhi karyawan.

Akan tetapi pada kenyataannya tidak jarang beberapa atau oknum karyawan tidak melaksanakan etika yang telah ditetapkan perusahaan dengan berbagai alasan. Dan perilaku tersebut juga disebut sebagai perilaku tidak etis, yaitu perilaku yang menyimpang dari tugas dan tujuan utama yang telah disepakati serta sebagai gejala yang memungkinkan terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Kecurangan yang sering terjadi dalam perusahaan adalah kecurangan laporan keuangan, salah satu bentuk kecurangan tersebut yang sering terjadi adalah pengelolaan gaji karyawan. Terjadinya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian dikarenakan informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu, yang memungkinkan terjadinya kecurangan (Patricia, 2012).

Agar perilaku tidak etis dalam sistem penggajian tidak terjadi, maka manajemen harus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi kerja karyawan secara langsung akan mewujudkan perilakunya dalam bekerja. Selain motivasi kerja, manajemen perusahaan juga dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi dan sungguh-sungguh bekerja agar karyawan berperilaku etis dalam bekerja, khususnya terhadap karyawan bagian akuntansi yang berhubungan dengan penggajian.

Di samping itu, manajemen perusahaan juga harus mampu memilih pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan terjadinya konflik karyawan dalam bekerja, karena pemimpin merupakan pengawas dan pengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi setiap individu dalam melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Dengan adanya motivasi yang dimiliki setiap individu, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi perilaku dalam bekerja. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan motivasi bukanlah perilaku yang kelihatan. Sehingga pemimpin harus dapat memotivasi karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki dan diharapkan mereka tidak hanya asal mau bekerja.

Menurut Hasibuan (2007) ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) Motivasi Positif. Yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat sesuatu.; (2) Motivasi Negatif. Yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang untuk mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknis dasar yang dilakukan lewat pemaksaan. Penggunaan motivasi ini didasarkan pada situasi dan orang yang dihadapi dan biasanya motivasi ini sangat efektif bagi seseorang, namun mungkin tidak efektif bagi orang lain.

Kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2007).

Banyak perusahaan yang mengesampingkan pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Tanpa disadari, justru hal itu yang membuat semakin banyaknya perilaku tidak produktif dan terjadi masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku tidak etis

dalam perusahaan tersebut. Masalah-masalah tersebut seperti perilaku tidak bertanggung jawab (*irresponsible behaviour*) dan sikap ketidakjujuran karyawan (*employee dishonesty*).

Mathis and Jackson berpendapat, program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki 4 (empat) tujuan, yaitu: (1) Kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, (2) Efektifitas biaya organisasi, (3) Keadilan internal, eksternal dan individual bagi karyawan, (4) Peningkatan kinerja bagi organisasi

Menurut Cahyani (2009:87), ada 5 (lima) cara menentukan tingkat kompensasi, yaitu: (1) Survey tentang kompensasi, (2) Melakukan evaluasi jabatan, (3) Mengelompokkan pekerjaan ke jenjang upah, (4) Menetapkan harga untuk setiap jenjang upah, dan (5) Memastikan tingkat upah

Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, terutama dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Dubrin (2007:3), gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Sehingga keberhasilan kegiatan usaha dan pengembangan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Stephen (2007) mengemukakan empat teori kepemimpinan, yaitu: (1) Teori Ciri, yaitu teori yang mencari kepribadian, sosial, fisik atau intelektual dari seorang pemimpin; (2) Teori perilaku, yaitu teori yang mengemukakan spesifik pemimpin mana yang berorientasi kepada pengembangan, seperti pemimpin yang menghargai eksperimen, mengemukakan gagasan baru, dan menimbulkan serta melaksanakan perubahan; (3) Teori kemungkinan, teori ini terdiri dari lima kelompok, yakni model Fielder, teori situasional, teori pertukaran pemimpin-bawahan, teori jalur tujuan dan model partisipasi pemimpin.

Menurut Stephen (2007) membagi gaya kepemimpinan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu:

1. Pemimpin Transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi dan mampu memahami bawahan. Ada 4 (empat) karakteristik dalam tipe pemimpin ini, yaitu kharisma, inspirasi, stimulasi dan pertimbangan individual.
2. Pemimpin Transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional memotivasi bawahan menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Tipe pemimpin transaksional dibagi menjadi 4 (empat) karakteristik, yaitu imbalan kontingen, manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), manajemen berdasarkan pengecualian (pasif) dan *Laissez-faire*.

Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis. Perilaku etis karyawan adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku. Perilaku etis menjaga agar manajemen maupun karyawan berkomunikasi secara efektif. Sehingga kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan.

Perilaku tidak etis merupakan tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Menurut Arens (2008) ada 2 (dua) alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis, yaitu: (a) Standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku di masyarakat secara keseluruhan, dan (b) Orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri

Perilaku Tidak Etis Dalam Sistem Penggajian. Menurut Irwin (2004) perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut, dimana kualitas individu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengaruh budaya, pengaruh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dan pengaruh kondisi serta perekonomian global dimana individu tersebut berada.

Sistem akuntansi penggajian digunakan untuk menangani transaksi pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan tetap dan manajer. Ada dua waktu yang dicatat untuk karyawan, yaitu waktu hadir dan waktu kerja. Agar perilaku tidak etis dalam sistem penggajian tidak terjadi, maka manajemen harus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sehingga motivasi kerja karyawan secara langsung akan mewujudkan perilakunya dalam bekerja (Suranta, 2007). Menurut Arens (2008), ada beberapa cara pegawai dapat melakukan kecurangan atau berperilaku tidak etis dalam sistem penggajian, yaitu melaporkan jam kerja tidak benar dan pegawai fiktif.

Sistem penggajian meliputi penggunaan tenaga kerja dan pembayaran kepada karyawan tanpa memperhatikan klasifikasi atau metode penentuan kompensasi. Beberapa alasan sistem penggajian sangat penting, yaitu *pertama*, gaji, upah dan pajak penghasilan merupakan komponen utama pada sebagian besar perusahaan. *Kedua*, beban tenaga kerja merupakan pertimbangan penting dalam persediaan. *Ketiga*, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan dikarenakan inefisiensi atau pencurian melalui *fraud* (Arens, 2008).

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan dan motivasi bukanlah perilaku yang kelihatan. Sehingga perusahaan harus dapat memotivasi karyawan agar mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan *skill* yang dimiliki dan kemungkinan perilaku tidak etis yang akan muncul pada saat bekerja dapat terkendali dan diperkecil.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang diperlukan organisasi untuk meyakinkan karyawan bahwa akan mendapatkan apa yang mereka butuhkan secara layak sehingga mereka dengan sadar melakukan diinginkan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin tidak dapat mempengaruhi tingkatan kompensasi yang akan diterima karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang akan diterima karyawan telah sesuai dengan daftar kompensasi yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Area Yogyakarta. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *quota sampling*, yaitu penentuan jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan peneliti dengan mengacu pada jumlah sampel yang dibutuhkan oleh program pengolahan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui interaksi langsung antara pengumpul data dengan sumber data. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti dari para responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia, yang diambil dari buku, literatur, dan sebagainya.

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian, variabel independennya terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan variabel moderasi yaitu Gaya Kepemimpinan (X3). Dalam mengukur variabel penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran variabel likert. Dan metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan kuesioner, dengan teknik uji kualitas data, uji validitas, dan uji reliabilitas. Defenisi operasional dan pengukuran untuk variabel-variabel tersebut adalah:

1. Motivasi Kerja (X1). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Siagian, 2009).
2. Kompensasi (X2). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2007).
3. Gaya kepemimpinan (X3). Gaya kepemimpinan yaitu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan (Dubrin, 2007).
4. Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y). Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah tindakan atau interaksi karyawan yang bekerja dalam sistem penggajian pada suatu perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Perilaku etis karyawan:			
Pertanyaan 1	0,403	0,339	Valid
Pertanyaan 2	0,4	0,339	Valid
Pertanyaan 3	0,395	0,339	Valid
Pertanyaan 4	0,814	0,339	Valid
Pertanyaan 5	0,589	0,339	Valid
Pertanyaan 6	0,704	0,339	Valid
Motivasi kerja:			
Pertanyaan 1	0,383	0,339	Valid
Pertanyaan 2	0,638	0,339	Valid
Pertanyaan 3	0,558	0,339	Valid
Pertanyaan 4	0,567	0,339	Valid
Pertanyaan 5	0,623	0,339	Valid
Kompensasi:			
Pertanyaan 1	0,634	0,339	Valid
Pertanyaan 2	0,549	0,339	Valid
Pertanyaan 3	0,482	0,339	Valid
Pertanyaan 4	0,345	0,339	Valid

Gaya kepemimpinan:

Pertanyaan 1	0,855	0,339	Valid
Pertanyaan 2	0,652	0,339	Valid
Pertanyaan 3	0,494	0,339	Valid
Pertanyaan 4	0,417	0,339	Valid
Pertanyaan 5	0,615	0,339	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan setiap pertanyaan adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Minimal Alpha Cronbach	Kesimpulan
Perilaku Etis Karyawan	0,791	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,771	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,708	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,807	0,6	Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik. Menurut Lubis (2007), untuk dapat melakukan analisis regresi berganda, perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,584	1,712
Kompensasi	0,308	3,246
Gaya kepemimpinan	0,230	4,344

Menurut Imam Ghozali (2011), multikolinearitas terjadi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$. Sedangkan jika VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka menunjukkan dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Absolut Residual (5%)
Motivasi kerja	0,965	0,05
Kompensasi	0,451	0,05
Gaya kepemimpinan	0,265	0,05

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai absolut residual (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

R	R ²	Adj. R ²	Std err.of the estimate	DW
0,886	0,785	0,764	1,381	2,003

Dengan jumlah sampel (n) = 34 dan variabel (k) = 4, maka:

$$DU < DW < 4-DU$$

$$1,728 < 2,003 < 2,272$$

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	Perilaku	Motivasi Kerja	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan
Kolmogrov-Smirnov-Z	1,412	1,28	1,542	1,26
Asymp Sig (2-tailed)	0,067	0,076	0,071	0,084

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) masing-masing variabel diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Uji Model (Uji F)

	Sum of Squares	Df	Mean Squares	f	Sig.
Regresion	209.228	3	69,743	36,551	0,00 ^b
Residual	57.243	30	1,908		
Total	266.471	33			

Dari Tabel diatas, nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis adalah:

H₁ = Motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Maka model regresi penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dengan variabel independen motivasi kerja dan kompensasi serta dengan variabel moderasi gaya kepemimpinan.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,23	3,099		0,72	0,007
Motivasi Kerja	0,215	0,171	0,11	1,988	0,03
Kompensasi	0,79	0,241	0,5	3,28	0,003
Gaya Kepemimpinan	0,475	0,194	0,433	2,455	0,002

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,230 + 0,215X_1 + 0,790X_2 + 0,475X_3$$

Dari hasil hitung hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
 $H_2 =$ Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
 Hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Anikmah (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Marhendra Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berperilaku etis.
2. Pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
 $H_3 =$ Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan Tiyaningsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam bekerja dan penelitian yang dilakukan oleh Faheem Ghazanfar (2011) yang menyatakan bahwa *satisfaction with compensation can be factor of work motivation*.

Uji Moderasi

1. Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Tabel 9. Hasil Uji Moderasi

	Unstandardized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,014	5,708		3,548	0,001
Motivasi Kerja	0,766	0,307	0,497	2,497	0,018
Kompensasi	0,35	0,274	0,318	1,277	0,011
Gaya Kepemimpinan	0,035	0,014	0,923	2,575	0,015

Berdasarkan hasil uji moderasi diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 18,014 + 0,766X_1 + 0,350X_3 + 0,035X_1.X_3$

Dari persamaan hasil uji moderasi diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:
 $H_4 =$ Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan Susanti (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Tabel 10. Hasil Uji Moderasi

	Unstandardized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,082	3,037		-0,356	0,024
Motivasi Kerja	1,068	0,302	0,675	3,357	0,001
Kompensasi	0,664	0,214	0,605	3,111	0,004
Gaya Kepemimpinan	-0,016	0,011	-0,356	-1,393	0,174

Berdasarkan hasil uji moderasi diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = -1,082 + 1,068X_2 + 0,664X_3 - 0,016X_2.X_3$

Dari persamaan hasil uji moderasi diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:
 $H_5 =$ Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan Tiyasiningsih (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Anna Salanova (2010) yang menyatakan bahwa *leadership do not have a significant impact on benefits*.

PENUTUP

Setelah melakukan analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dengan gaya

kepemimpinan sebagai variabel moderating, maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (5) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisah, Siti, (2010) “Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas Manajemen dan Kepatuhan terhadap Perilaku Etis karyawan dalam Sistem Penggajian”. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jakarta.
- Anikmah, (2008) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Arens, (2008) *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*, Jilid I, Edisi 12, Erlangga, Jakarta.
- Cahyani, Ati, (2009) *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT Indeks, Jakarta Barat.
- Dubrin, Andrew J, (2007) *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghazanfar, Faheem, (2011) “A study of relationship satisfaction with compensation and work motivation”, *International Journal of Business and Social Science*. 2 (1).
- Ghozali, Imam, (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harahap, Rizna, (2010) “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”. *Skripsi Fakultas Ekonomi*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Hasibuan, Malayu, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, Marhendra, (2012) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1 (3).
- Lubis, Ade Fatma, (2007) *Aplikasi SPSS Untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*.
- Patricia, Ruth, (2012) “Pengaruh Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian”. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Stephen, (2007) *Perilaku Organisasi*, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Salanova, Anna, (2010) “Employee Satisfaction and Work Motivation”. *Bachelor’s Thesis Business Management. Mikkeli University of Applied Sciences, Finland*.
- Siagian, (2009) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suranta, (2007) “Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis”. *Empiriva*, 15.

- Susanti, (2013) “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Bagian Akuntansi Dan Keuangan”. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Tanjungpinang.
- Tiyasiningsih, Ezky, (2012) “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktifitas Keja Karyawan PDAM TIRTA SIAK”. *Jurnal Digital*, Universitas Riau, Pekanbaru.