

Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasi, Prinsip Moral terhadap Kepuasan Kerja dengan Perilaku Etis

Yani Riyani, Khamim, & Oscar Rynandi

Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Pontianak
Jalan Ahmad Yani Pontianak 78124
Email: yani_nizar@yahoo.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of understanding the code of ethics, organizational commitment, moral principles to job satisfaction with ethical behavior as intervening variables. This research is a descriptive research in the form of correlation using data collection instrument in the form of questionnaire. 60 distributed questionnaires distributed proportionally to Lecturers in eight departments in the Polytechnic of Pontianak. The analytical tool used is the regression analysis, because it uses the questionnaire then tested the validity and reliability, then tested the classical assumptions before Hypothesis Testing done. This research resulted that both partially and simultaneously that the understanding of code of ethics, organizational commitment and moral principle influence ethical behavior while the understanding of ethical code, organizational commitment and moral principle in parsil have no effect on job satisfaction, while ethical behavior partially influence to job satisfaction but simultaneously understanding the code of ethics, organizational commitment, moral principles and ethical behavior affect the job satisfaction.*

Keywords: Code of Conduct, Commitment, Moral Principles and Ethical Behavior

I. LATAR BELAKANG

Belakangan ini, masalah persepsi tidak etis merupakan masalah yang marak dibicarakan baik itu di media cetak maupun media elektronik. Media tersebut mengulas mengenai persepsi korupsi, suap, dan mark-up baik yang dilakukan oleh para politisi, pejabat pemerintah, sampai dengan para akademisi. Masalah persepsi tidak etis itu sering dikaitkan dengan kegagalan dunia pendidikan dalam mencetak lulusan yang bermoral tinggi.

Perguruan tinggi adalah salah satu institusi pendidikan yang mencetak lulusan dengan berbagai kompetensi sebenarnya sangat konsen dengan persepsi etis

lulusannya, hal ini dapat dilihat dari adanya matakuliah etika pada kurikulum perguruan bahkan lebih dari itu dimana masalah etika diintegrasikan kedalam matakuliah-matakuliah yang ada, namun masalah korupsi, suap dan mark-up tetap saja terjadi.

Sebenarnya banyak sekali faktor yang dapat menyebabkan seseorang berpersepsi etis, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun faktor yang berasal dari luar yaitu lingkungan baik itu lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang disinyalir yang merupakan mengapa masalah tersebut terus saja terjadi adalah faktor pemahaman terhadap kode etik, komitmen maupun prinsip moral.

Dosen selaku tenaga pendidik yang professional pada perguruan tinggi yang memiliki tugas dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni memiliki kode etik dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kode etik tersebut harus dipahami dan diterapkan agar dapat berpersepsi etis, pemahaman terhadap kode etik sangat berpengaruh terhadap persepsi etis anggotanya (Ziegenfuss dan Singhapakdi,1994).

Kemudian masalah komitmen, Porter *et.al* yang dikutip dalam Lamsa dan Savolainen (2000) mendefinisikannya sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Keterlibatan tersebut berupa keterlibatan mental maupun emosional (Davis dan Newstrom,1993). Komitmen berpengaruh terhadap persepsi etis, semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi maka semakin tinggi pula persepsi etis seseorang tersebut.

Sedangkan moral merupakan sikap dan persepsi benar, salah, baik, buruk, layak, tidak layak, patut maupun tidak patut. Untuk mengukur sikap dan perilaku tersebut dengan menggunakan prinsip moral. Prinsip moral berkaitan dengan prinsip sikap baik, prinsip keadilan dan prinsip menghormati diri sendiri. Prinsip moral berpengaruh terhadap persepsi etis seseorang, semakin tinggi prinsip moral seseorang maka semakin etis persepsinya.

Politeknik Negeri Pontianak merupakan salah satu perguruan tinggi vokasional yang bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tingkat

nasional maupun global serta memiliki keimanan dan ketaqwaan serta akhlak yang mulia. Tujuan tersebut akan tercapai jika sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki pemahaman terhadap kode etik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi serta memiliki prinsip moral yang kesemuanya itu pada akhirnya berpengaruh terhadap persepsi etis mereka.

Masalah persepsi etis juga sangat berkaitan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi persepsi etis seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperolehnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Sukiman (2002) yang meneliti tentang analisis etika organisasi terhadap kepuasan kerja yang menghasilkan bahwa etika organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan, *pertama*, untuk mengetahui apakah pemahaman kode etik, komitmen organisasi maupun prinsip moral secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap persepsi etis. *kedua*, untuk mengetahui apakah pemahaman kode etik, komitmen organisasi, prinsip moral dan persepsi etis baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

II. RERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dosen adalah pemangku jabatan fungsional yang bertugas melakukan tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dosen tersebut diatur dalam kode etik dosen. Kode etik dosen adalah norma profesi dosen yang ditetapkan oleh Institusi

dimana ia bekerja yang digunakan sebagai pedoman berpikir, bersikap dan berpersepsi dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

Kode etik dosen dibidang pendidikan dan pengajaran diantaranya adalah berkewajiban untuk merencanakan materi kuliah, mengajar tepat waktu, memperlakukan mahasiswa secara adil, menyediakan waktu konsultasi bagi mahasiswa di luar waktu tatap muka terjadwal di kelas dan bekerja lebih cepat dan bermutu sesuai standar yang berlaku.

Kode etik dosen dibidang penelitian misalnya bersikap jujur dan objektif dalam melakukan proses penelitian, tidak boleh memanipulasi data maupun hasil penelitian dan tidak boleh melakukan plagiat atas karya orang lain dan melakukan publikasi karya sendiri dan melibatkan mahasiswa dalam kegiatan penelitian.

Kode etik dosen dibidang pengabdian kepada masyarakat misalnya menghargai partisipasi masyarakat, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bila memungkinkan melibatkan mahasiswa.

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen sebagai suatu pernyataan psikologi yang menandai hubungan individu dan mempunyai implikasi atas keputusan. Sedangkan Porter *et.al* dalam Lamsa dan Savolainen (2000) mendefinisikannya sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Keterlibatan tersebut berupa keterlibatan mental maupun emosional (Davis dan Newstrom,1993). Lebih lanjut, Porter mengemukakan mengenai karakteristik komitmen meliputi:

1. Kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai suatu organisasi untuk melakukan usaha yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dengan organisasi.

Jadi dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu pernyataan keterlibatan individu yang lebih bersifat psikologis dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen, individu yang ada dalam organisasi diharapkan untuk lebih bertanggungjawab dalam mewujudkan tujuan.

Dalam kamus Umum bahasa Indonesia dikatakan bahwa moral adalah penentuan baik buruk terhadap sikap dan persepsi. Moral didefinisikan juga prinsip hidup, kemampuan untuk memahami dan ajaran yang berkenaan dengan benar dan salah, baik dan buruk. Prinsip moral terdiri dari prinsip sikap baik, prinsip keadilan dan prinsip hormat kepada diri sendiri.

Contoh dari prinsip sikap baik yang dilakukan misalnya tidak merugikan orang lain, mencegah sifat buruk yang dapat merugikan orang lain. Prinsip keadilan misalnya melakukan orang secara adil sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Prinsip hormat kepada diri sendiri misalnya kita memiliki kewajiban untuk mengembangkan diri sendiri.

Persepsi etis adalah persepsi yang sesuai dengan norma yang ada dan sesuai dengan situasi masyarakat dimana seseorang berada. Tang *et al* (2003) menjelaskan indikator dari persepsi yang menyimpang atau tidak etis dalam organisasi. Persepsi ini

terdiri dari persepsi yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), persepsi yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), persepsi yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta persepsi yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan baik yang berasal dari dalam maupun luar individu misalnya kondisi kerja, interaksi dengan teman maupun sistem penggajian. Sedangkan menurut Luthans (2006) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Kode etik, komitmen organisasional, prinsip moral berpengaruh terhadap persepsi etis. Muhammad (2008) yang meneliti tentang keterkaitan faktor-faktor organisasional, individual, konflik peran, persepsi etis dan kepuasan kerja akuntan manajemen menghasilkan bahwa:

1. Pemahaman terhadap kode etik berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi etis akuntan manajemen, pemahaman yang semakin baik terhadap kode etik membuat persepsi akuntan manajemen semakin baik.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi etis akuntan manajemen. Makin tinggi komitmen akuntan manajemen maka semakin etis persepsi mereka.
3. Prinsip moral tidak berpengaruh terhadap persepsi etis akuntan manajemen.

Persepsi etis disinyalir mempengaruhi kepuasan kerja dan bersifat positif. Semakin etis persepsi seseorang maka semakin puas seseorang tersebut. Hal ini senada dengan hasil penelitian Muhammad (2008) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi etis terhadap kepuasan kerja akuntan manajemen. Hasil ini senada dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Sukiman (2002) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja yang menghasilkan dorongan manajer untuk berpersepsi etis, iklim etika organisasi dan hubungan persepsi etis dengan kesuksesan berkarier berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian empiris di atas maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pemahaman kode etik berpengaruh terhadap persepsi etis.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap persepsi etis.
- H3 : Prinsip moral berpengaruh terhadap persepsi etis.
- H4 : Pemahaman kode etik, komitmen organisasi dan prinsip moral berpengaruh secara simultan terhadap persepsi etis.
- H5 : Pemahaman kode etik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H6 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H7 : Prinsip moral berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H8 : Persepsi etis berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H9 : Pemahaman kode etik, komitmen organisasi, prinsip moral dan perilaku etis berpengaruh secara simultan

terhadap kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dalam bentuk korelasional, yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variabel ini penting, karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian.

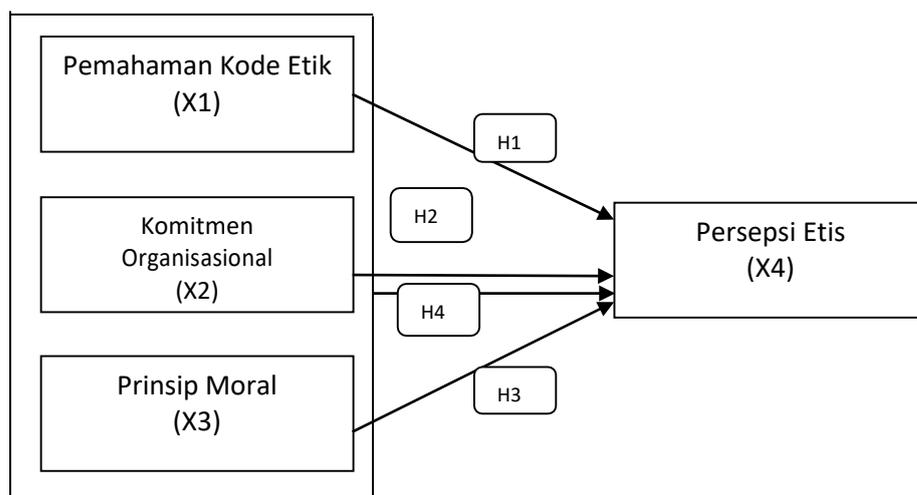
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini memiliki 2 model penelitian, untuk model 1, yang menjadi variabel dependen adalah persepsi etis (Y1), sedangkan variabel independennya ada 3 yaitu Pemahaman kode etik (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Prinsip Moral (X3). Untuk model 2, yang menjadi variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (Y2), sedangkan variabel independennya ada 4 yaitu Pemahaman kode etik (X1), Komitmen

Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Persepsi Etis (X4).

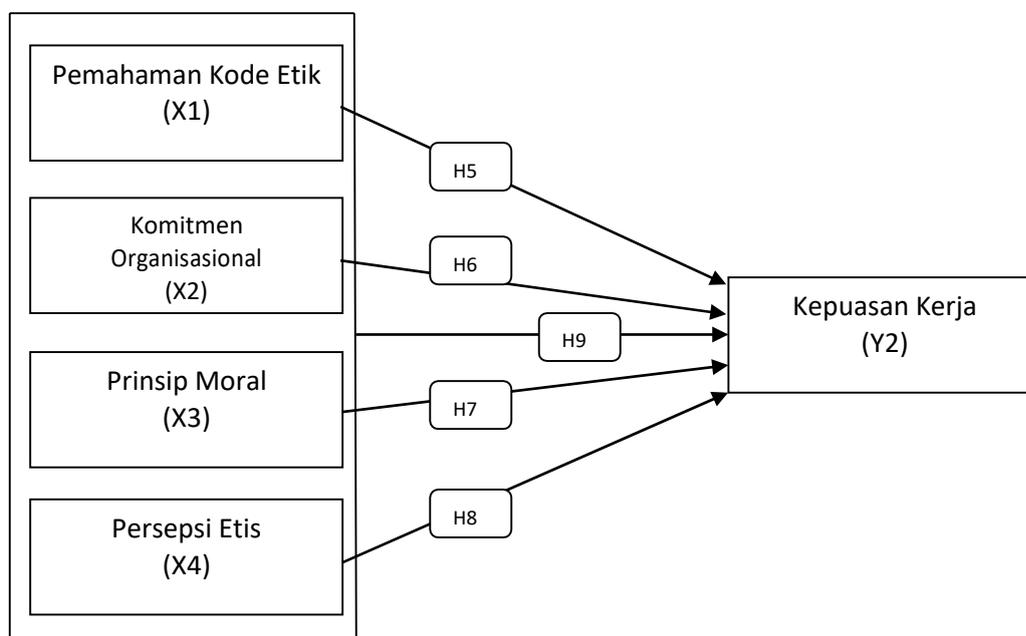
Model penelitian menggambarkan kerangka koseptual hipotesis yang digambarkan pada Gambar 1 dan 2.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada dosen yang ada dipoliteknik negeri Pontianak sesuai dengan jumlah sampel sebanyak 60 dosen, atas pertimbangan seperti yang dikatakan oleh Roscoe (1975) dalam Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa dalam penelitian multivariate termasuk analisis regresi berganda, ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variabel. Variabel dalam penelitian ini ada 5 variabel, jadi jumlah sampel yang digunakan sebaiknya lebih dari 50 dosen.

Enam puluh kuesioner disebar ke delapan jurusan sesuai dengan rasio dan proporsi masing-masing dosen di jurusan secara acak, adapun jumlah populasi dan sampel untuk 8 jurusan dapat dilihat dari tabel 1.



Gambar 1. Model Penelitian Pertama



Gambar 2. Model Penelitian Kedua

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Jurusan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Teknik Sipil dan Perencanaan	33	9
2.	Teknik Mesin	32	8
3.	Teknik Electro	38	10
4.	Administrasi Bisnis	26	7
5.	Akuntansi	21	5
6.	Teknologi Pertanian	24	6
7.	Ilmu Kelautan dan Perikanan	37	10
8.	Teknik Arsitektur	21	5
Total		232	60

Dari 60 kuesioner yang disebar, seluruh kuesioner kembali namun ada 4 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap, jadi kuesioner yang diolah sebanyak 56 kuesioner.

IV. PENYAJIAN DATA

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Hasil pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya

terhadap 56 responden, diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106) dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran 2003:311).

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel

Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasi, Prinsip Moral terhadap Kepuasan Kerja dengan Perilaku Etis

dependen, melalui hubungan Variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen

Organisasional (X2), dan Prinsip Moral (X3) terhadap Persepsi Etis (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Model Pertama

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	6.295			
Pemahaman Kode Etik (X1)	0.124	2.841	0.006	Signifikan
Komitmen Organisasional (X2)	0.226	2.462	0.017	Signifikan
Prinsip Moral (X3)	1.333	5.167	0.000	Signifikan
R		= 0.829		
R Square		= 0.687		
Sign. F		= 0.000		
α		= 0.05		

Dalam model kedua ini, juga dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel Pemahaman Kode Etik (X1),

Komitmen Organisasional (X2), dan Prinsip Moral (X3) dan Persepsi Etis (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Model Kedua

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	16.317			
Pemahaman Kode Etik (X1)	0.107	0.996	0.324	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasional (X2)	0.440	1.993	0.052	Tidak Signifikan
Prinsip Moral (X3)	-1.083	-1.497	0.141	Tidak Signifikan
Persepsi Etis (X4)	0.902	2.853	0.006	Signifikan
R		= 0.681		
R Square		= 0.464		
Sign. F		= 0.000		
α		= 0.05		

V. DISKUSI

Sesuai dengan tabel 2. maka model regresi model pertama berdasarkan hasil analisis di atas adalah : $Y = 6.295 + 0.124X1 + 0.226X2 + 1.333X3 + e$. Nilai konstan sebesar 6.295 ini menunjukkan bahwa

apabila tidak ada variabel Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasional dan Prinsip Moral (X1, X2, X3=0), maka Persepsi Etis dosen (Y) sebesar 6.295. Nilai parameter atau koefisien regresi b1 sebesar 0.124 menunjukkan bahwa setiap variabel

Pemahaman Kode Etik meningkat 1 kali, maka Perilaku Etis (Y) akan meningkat sebesar 0.124 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Perilaku Etis (Y) dibutuhkan variabel Pemahaman Kode Etik sebesar 0.124, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*. Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 sebesar 0.226 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Komitmen Organisasional meningkat 1 kali, maka Perilaku Etis (Y) akan meningkat sebesar 0.226 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Perilaku Etis (Y) dibutuhkan variabel Komitmen Organisasional sebesar 0.226 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*. Sedangkan Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 sebesar 1.333 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Prinsip Moral meningkat 1 kali, maka Persepsi Etis (Y) akan meningkat sebesar 1.333 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Persepsi Etis (Y) dibutuhkan variabel Prinsip Moral sebesar 1.333, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Pada pengujian hipotesis ditemukan bahwa ada pengaruh secara simultan dari variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Prinsip Moral (X3) terhadap Perilaku Etis (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang *signifikan* dari variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2) dan Prinsip Moral (X3) terhadap Perilaku Etis (Y). Dengan demikian pengujian menunjukkan H4 diterima.

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Variabel Pemahaman Kode Etik memiliki nilai signifikansi sebesar 0.006. Nilai ini lebih kecil dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H1 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Pemahaman Kode Etik berpengaruh secara *signifikan* terhadap Persepsi Etis. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0.017. Nilai ini lebih kecil dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H2 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara *signifikan* terhadap Persepsi Etis. Sedangkan Variabel Prinsip Moral memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H3 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Prinsip Moral berpengaruh secara *signifikan* terhadap Persepsi Etis.

Sementara model kedua ini yang ditunjukkan oleh tabel 4.2 juga dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Prinsip Moral (X3) dan Persepsi Etis (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kepuasan Kerja (Y) sedangkan variabel independennya adalah Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Persepsi Etis

(X4). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah : $Y = 16.317 + 0.107X_1 + 0.440X_2 - 1.083X_3 + 0.902X_4 + e$.

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang *signifikan* hanya pada Persepsi etis (X4) sedangkan Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Prinsip Moral (X3) tidak signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah : Nilai konstan sebesar 16.317 ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasional, Prinsip Moral dan Perilaku Etis ($X_1, X_2, X_3, X_4=0$), maka Kepuasan Kerja Dosen (Y) sebesar 16.317. Dalam arti kata Kepuasan Kerja (Y) sebesar 16.317 sebelum atau tanpa adanya Variabel Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasional, Prinsip Moral dan Persepsi Etis ($X_1, X_2, X_3, X_4=0$). Nilai parameter atau koefisien regresi b1 sebesar 0.107 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Pemahaman Kode Etik meningkat 1 kali, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.107 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dibutuhkan variabel Pemahaman Kode Etik sebesar 0.107, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3, X_4=0$) atau *Ceteris Paribus*. Nilai parameter atau koefisien regresi b2 sebesar 0.440 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Komitmen Organisasional meningkat 1 kali, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.440 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dibutuhkan variabel Komitmen Organisasional sebesar 0.440 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3, X_4=0$) atau *Ceteris*

Paribus. Nilai parameter atau koefisien regresi b3 ini sebesar -1.083 menunjukkan bahwa setiap variabel Prinsip Moral meningkat 1 kali, maka Kepuasan Kerja (Y) akan menurun sebesar -1.083 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dibutuhkan variabel Prinsip Moral sebesar 1.333, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2, dan X_4 = 0$) atau *Ceteris Paribus*. Nilai parameter atau koefisien regresi b4 ini sebesar 0.902 menunjukkan bahwa setiap variabel Persepsi Etis meningkat 1 kali, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar -0.902 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dibutuhkan variabel Persepsi Etis sebesar 0.902, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2, dan X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Hipotesis yang akan diuji pada model kedua ini adalah untuk mengetahui apakah Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Persepsi Etis (X4) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut di atas untuk melihat pengaruh secara simultan dari variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Perilaku Etis terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pada pengujian ini ada pengaruh secara simultan dari variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Perilaku Etis (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang *signifikan* dari

variabel Pemahaman Kode Etik (X1), Komitmen Organisasional (X2), Prinsip Moral (X3) dan Perilaku Etis terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian pengujian menunjukkan H9 diterima

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut: Variabel Pemahaman Kode Etik memiliki nilai signifikansi sebesar 0.324. Nilai ini lebih besar dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H5 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Pemahaman Kode Etik tidak berpengaruh secara *signifikan* terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Komitmen Organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0.052. Nilai ini lebih besar dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H6 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara *signifikan* terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Prinsip Moral memiliki nilai signifikansi sebesar 0.141. Nilai ini lebih besar dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H7 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Prinsip Moral tidak berpengaruh secara *signifikan* terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Perilaku Etis memiliki nilai signifikansi sebesar 0.006. Nilai ini lebih kecil dari 5%. Dengan demikian pengujian menunjukkan H8 diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Perilaku Etis berpengaruh secara *signifikan* terhadap Kepuasan Kerja.

VI. SIMPULAN

Keterkaitan Faktor-Faktor
Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Komitmen Organisasi, Prinsip Moral terhadap
Kepuasan Kerja dengan Perilaku Etis

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa : pemahaman kode etik berpengaruh terhadap perilaku etis, komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku etis, prinsip Moral berpengaruh terhadap perilaku etis, pemahaman kode etik, komitmen organisasional dan prinsip moral berpengaruh secara simultan terhadap perilaku etis, pemahaman kode etik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, prinsip Moral tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perilaku etis berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta pemahaman kode etik, komitmen organisasional, prinsip moral dan perilaku etis berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

VII. REFERENSI

- Aliman, 2000. *Modul Ekonometrika Terapan*, PAU Studi Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Dajan, Anton. 1986. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2. LP3ES. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2013. *Apilkasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Basic Econometrics*. McGraw-Hill, Inc. Sumarno Zain (penterjemah). *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Koncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga. Jakarta.

Muhammad Fakhri Husein. 2008.

- Organisasional, Individual, Konflik Peran, Persepsi Etis dan Kepuasan Kerja Akuntan Manajemen. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 1 Nomor 1.
- Sukardi. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukiman. 2002. Analisis Pengaruh Etika Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Thesis.
- Ziegenfuss, D. E dan A. Singhapakdi. 1994. Professional Values and the Ethical Perception of Internal Auditors. *Managerial Auditing Journal (Volume 9)*. Pp 34-44.