

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembahasan mengenai *economic behaviour* dan *financial behaviour* sudah mulai dibicarakan oleh para peneliti, tetapi masih belum banyak penelitian yang membahas tentang *financial behaviour* di lingkungan institusi publik (Wong, 2020). Pada saat ini penelitian mengenai *financial behaviour* masih banyak mengarah pada perusahaan sektor swasta. Hal ini sejalan dengan pandangan peneliti yang menganggap bahwa kinerja keuangan organisasi lebih menarik untuk diteliti pada organisasi sektor privat jika dibandingkan dengan institusi sektor public (Susanto, 2021). Walaupun kinerja organisasi seperti inovasi, efektifitas, efisiensi dan motivasi pelayanan banyak diteliti pada organisasi sektor privat, banyak pendapat dari peneliti lain sepakat bahwa *finance behaviour* juga penting untuk diteliti pada organisasi sektor public. Alasan mengenai pentingnya penelitian *finance behaviour* di lingkungan organisasi sektor publik adalah untuk merespon perubahan lingkungan sosial masyarakat (Nam, 2019). Dari berbagai topik penelitian yang membahas *financial behaviour*, peneliti mengarahkan penelitian saat ini pada *Love of Money*, *Perceived Corruption*, *evil behaviour* dan *innovative work behaviour* (Maksum & Ningtyas, 2022 dan Susanto, 2021).

Para peneliti telah mempelajari dan meneliti tentang *financial behaviour* yang memiliki berbagai topik seperti *Love of Money*, *Perceived Corruption* dan keluarannya terhadap kinerja organisasi (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Walaupun demikian, kebanyakan penelitan dari peneliti terdahulu lebih mengarah pada konteks organisasi sektor privat (Susanto, 2021). Peneliti menyatakan bahwa perlu adanya penelitian terkait dengan *financial behaviour* yang mengarah pada organisasi sektor publik, dikarenakan pelaku keuangan juga berada pada lingkungan organisasi publik. Penelitian menggunakan variabel *Perceived Corruption* yang telah diteliti oleh Maksum & Ningtyas (2022), yang menemukan bahwa perilaku korupsi telah terjadi di berbagai sektor, meliputi sektor publik dan sektor privat. Adanya perilaku korupsi yang timbul dalam sebuah organisasi, dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja sebuah organisasi tersebut. Secara teori, korupsi adalah sebuah penghalang pada pengembangan sumberdaya manusia dalam sebuah institusi tertentu. Terhalangnya pengembangan sumberdaya manusia juga dapat menurunkan kualitas institusi dan memicu penurunan kualitas ekonomi (Tan *et al.* 2016).

Berdasarkan Maksum & Ningtyas (2022) menyatakan bahwa praktek korupsi yang terjadi berbagai institusi sektor privat dan sektor publik dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Terlebih lagi, korupsi yang ada di lingkungan organisasi dapat mengganggu keputusan publik, menghambat inovasi dan kegiatan investasi dalam organisasi tersebut. Peneliti berasumsi bahwa perilaku korupsi tidak hanya dapat berdampak negatif terhadap institusi, tetapi juga dapat berdampak terhadap individu (Ciziceno & Travaglino, 2019). Penelitian mengindikasikan bahwa tingkat korupsi persepsian yang tinggi pada seorang individu dapat dihubungkan dengan peningkatan kecenderungan seseorang untuk terlibat pada penurunan inovasi di lingkungan kerja mereka (Tang *et al.* 2008).

Peneliti menegaskan bahwa tidak banyak penelitian yang membahas tentang perilaku korupsi persepsian dan perilaku tidak etis, serta penyebab dan

dampaknya terhadap individu dalam sebuah institusi di sektor publik. Peneliti juga menekankan bahwa masih rendahnya perhatian tentang perilaku korupsi persepsian pada literatur ilmiah (Nam, 2019). Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang perilaku korupsi persepsian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan empiris tentang Mekanisme apa yang dapat menjelaskan tentang asosiasi dari perilaku korupsi persepsian, perilaku tidak etis terhadap perilaku kerja inovatif? Peneliti berharap, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terhadap akademisi tentang asosiasi perilaku korupsi persepsian dan perilaku tidak etis, serta mejadi dasar pembuatan kebijakan oleh para praktisi dan pembuat kebijakan untuk mengurangi dampak negatif perilaku korupsi dan perilaku tidak etis terhadap institusi dan individu (Ciziceno & Travaglino, 2019).

Berdasarkan Tang *et al.* (2008) menyatakan bahwa terdapat banyak bentuk dari perilaku tidak etis (*unethical behaviour*) misalnya pikiran jahat, pencabulan, pencurian, pembunuhan, perzinahan, kedengkian, penipuan, iri hati, fitnah, kesombongan dan kebodohan serta perilaku menyimpang di tempat kerja. Perilaku menyimpang di tempat kerja itu sendiri seperti menyia-nyiakan sumberdaya institusi, mencuri, mensabotase, berbohong dan menarik diri dari pekerjaan, serta serakah terhadap sesuatu (Nazaruddin *et al.*, 2018). Pada literatur penelitian terdahulu mendukung bahwa presentase tertinggi yang menyebabkan sebuah institusi mengalami kerugian finansial disebabkan oleh pencurian karyawan. dengan demikian, peneliti sepakat bahwa perilaku tidak etis menjadi keluaran yang paling masuk akal jika dikaitkan dengan kecintaan uang dan korupsi.

Pada saat terjadinya perampangan, penataan dan kompetisi global yang dihadapi oleh institusi, karyawan tidak hanya dihadapkan pada tekanan yang dapat memicu timbulnya resiko stres, tetapi juga dapat meningkatkan kemungkinan dalam memperoleh uang dan menikmati setiap produk dan jasa (Tang & Chiu, 2003) . Secara logika, individu yang mengalami tekanan lebih cenderung memiliki keinginan untuk melakukan korupsi dan terlibat dalam perilaku tidak etis (*unethical behaviour*). Kecintaan terhadap uang adalah akar dari timbulnya perilaku tidak etis dan perilaku korupsi. Seseorang yang mengalami tekanan dalam lingkungan pekerjaannya akan lebih cenderung untuk berfikir tentang bagaimana dapat memperoleh uang lebih banyak untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya. Dengan timbulnya keinginan untuk memperoleh uang lebih banyak, maka seorang individu dapat memiliki persepsi untuk melakukan korupsi di tempat kerja mereka, dan juga dapat terlibat pada perilaku tidak etis. Selanjutnya dapat berdampak pada timbulnya perasaan cinta terhadap uang, dan akhirnya perilaku inovasi sulit untuk terbentuk pada organisasi dengan karyawan yang memiliki perilaku tidak etis dan perilaku korupsi yang tinggi (Tang *et al.* 2008) .

Terkait dengan *Love of Money*, pada konteks dalam penelitian ini peneliti mengkonsepkan bahwa *Love of Money* dapat berhubungan dengan keyakinan perilaku seseorang terhadap uang (Ciziceno & Travaglino, 2019) . Uang sangat erat kaitannya dengan sikap individu yang menempatkan ketertarikan yang tinggi pada uang dan menganggap bahwa uang adalah segalanya di kehidupan mereka. Seorang individu yang memiliki ketertarikan tinggi terhadap uang biasanya memiliki etika yang rendah jika dibandingkan dengan orang yang memiliki ketertarikan yang rendah terhadap uang. Menurut Tang & Chiu (2003) menyatakan bahwa kecintaan

terhadap uang dapat berpengaruh terhadap sifat tamak. Penelitian tersebut menemukan bahwa pada pekerja di Hongkong yang memiliki tingkat ketertarikan uang yang tinggi dapat berpengaruh terhadap rendahnya *Unethical Behavior* di lingkungan kantor mereka, sehingga kinerja (inovasi) dapat menurun.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis mekanisme pemediasian variabel kecintaan terhadap uang (*Love of Money*) pada pengaruh *Perceived Corruption* dan *unethical behaviour* terhadap perilaku kerja inovatif. Peneliti menduga bahwa kecintaan terhadap uang menjadi peran pemediasian dari timbulnya perilaku korupsi dan perilaku tidak etis seorang karyawan di tempat kerja yang dapat berdampak pada penurunan perilaku kerja inovatif (Ciziceno & Travaglino, 2019). Penelitian dilakukan dengan menggunakan paradigma positivistik dengan metode kuantitatif yang menguji hubungan kausalitas antar masing-masing variabel penelitian (Siswanto *et al.* 2020). Penelitian menguji pengaruh langsung *Perceived Corruption* dan *unethical behaviour* terhadap perilaku kerja inovatif, dan juga pengaruh tidak langsung melalui *Love of Money*.

Penelitian ini menambahkan variabel persepsi korupsi untuk memahami dampaknya dalam konteks tertentu yang tidak tercakup sepenuhnya dalam jurnal acuan utama. Meskipun dasar teoritis dan metodologis dari jurnal acuan utama kuat, penelitian lebih spesifik dan kontekstual dapat memberikan kontribusi signifikan. Dengan memasukkan variabel korupsi yang dipersepsikan, penelitian berpotensi menggali aspek baru yang terabaikan dalam literatur. Ini membuka ruang pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana persepsi korupsi mempengaruhi hasil penelitian, memberikan wawasan tambahan bagi kebijakan dan praktisi di lapangan. Pada penelitian sebelumnya Julián & Bonavia (2021), Pratiwi, (2016), Saithibvongsa & Jinky (2019), T. L.-P. Tang & Chiu, (2003) pada variabel *Perceived Corruption*, *Love of Money* terhadap *Employee Performance* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *unethical behaviour* terdapat pengaruhnya, sedangkan pada penelitian Moldogaziev & Liu (2021), Sari & Fauzihardani (2023), Verawati & Affandy (2023) terdapat pengaruh yang sebaliknya. Sehingga pada penelitian ini terdapat *research gap* pada model penelitian yang hendak dilakukan.

Lokasi penelitian terletak pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali yang masuk pada kategori organisasi sektor publik. Alasan mengapa mengambil lokasi di Kabupaten Boyolali adalah atas dasar bahwa Kabupaten Boyolali sudah mendapatkan penghargaan capaian MCP (*Monitoring Center of Prevention*) tertinggi. *Monitoring Center of Prevention* adalah sebuah indikator untuk menggambarkan Program Pencegahan Korupsi Terintegrasi pada Pemerintah Daerah (Pemda). Pada tahun 2018, Kabupaten Boyolali meraih skor MCP sejumlah 92 persen, pada tahun 2019 mampu meraih 97 persen, dan pada tahun 2020 berhasil meraih 92,42 persen. Dengan demikian, Kabupaten Boyolali sangat relevan digunakan sebagai lokasi penelitian untuk menginvestigasi variabel *Perceived Corruption*, *unethical behaviour*, *Love of Money* dan luarannya terkait dengan kinerja pegawai. Responden penelitian menggunakan seorang pegawai yang bekerja pada institusi sektor publik khususnya Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali yang berstatus pegawai negeri sipil maupun pegawai tetap yang bekerja secara penuh waktu.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (*Employee Performance*) yang tentunya perlu melihat kondisi, data terbaru, kasus terbaru, serta perkembangan jaman terbaru saat ini. sehingga faktor seperti *Perceived Corruption*, *Love of Money*, dan *Unethical Behavior* yang dapat meningkatkan kemampuan dalam kinerja pegawai. Serta melakukan pengujian secara tidak langsung melalui *Unethical Behavior*. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu terdapat *research gap*, sehingga berdasarkan perbedaan tersebut studi kali ini hendak membuktikan dari anomali tersebut serta objek permasalahan yang baru yaitu pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah *Perceived Corruption* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah *Love of Money* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah *Perceived Corruption* berpengaruh terhadap *unethical behaviour* pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?
4. Apakah *Love of Money* berpengaruh terhadap *unethical behaviour* pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?
5. Apakah *unethical behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?
6. Apakah *unethical behaviour* memediasi pengaruh *Perceived Corruption* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?
7. Apakah *unethical behaviour* memediasi pengaruh *Love of Money* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Corruption* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Love of Money* terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Boyolali.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Corruption* terhadap *unethical behaviour* pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Love of Money* terhadap *unethical behaviour* pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *unethical behaviour* terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Corruption* terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali melalui *unethical behaviour*.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Love of Money* terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Boyolali melalui *unethical behaviour*.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris tentang pentingnya peran *Perceived Corruption* dan *Love of Money* terhadap penurunan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. tidak hanya itu, peneliti berkontribusi untuk memberikan wawasan baru mengenai penemuan

baru pada teori *financial behaviour* dengan menyajikan hasil penelitian yang berkaitan dengan *Perceived Corruption*, *unethical behaviour* dan *Love of Money*.

2. Manfaat terapan pada penelitian ini bahwa *Perceived Corruption* dan *Love of Money* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung dengan melalui *unethical behaviour*. Bagi manajemen perusahaan atau organisasi di sektor publik dituntut untuk peduli terhadap peran penting *Perceived Corruption*, *unethical behaviour* dan *Love of Money*, sehingga manajemen diharapkan mampu untuk menyediakan sarana khusus untuk fasilitator munculnya perilaku karyawan di tempat kerja sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya peningkatan kinerja dapat terjadi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Studi atribusi awalnya dilakukan oleh Heider (1958), Pada dasarnya, setiap individu dapat dianggap sebagai peneliti amatir yang berupaya memahami tindakan orang lain melalui pengumpulan dan integrasi informasi, dengan tujuan membentuk penjelasan yang rasional mengenai alasan di balik perilaku khusus seseorang. Dengan kata lain, semua orang selalu berupaya untuk memahami mengapa seseorang bertindak sesuai dengan cara tertentu.

Menurut Dayakisni Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku sosial. Sarwono & Meinarno (2009) atribusi merupakan analisis kasual, yaitu penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. Baron & Byrne (2004) atribusi berarti Upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri.

Atribusi merupakan suatu proses penilaian penyebab yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa, dengan atau tanpa disadari. Atribusi terdiri dari tiga dimensi yaitu : 1) lokasi penyebab, masalah pokok yang paling umum dalam persepsi sebab akibat adalah apakah suatu peristiwa atau Tindakan tertentu disebabkan oleh keadaan internal (hal ini disebut sebagai atribusi internal) atau kekuatan eksternal (atribusi eksternal); 2) stabilitas, dimensi sebab akibat yang kedua adalah berkaitan dengan pertanyaan apakah penyebab dari suatu peristiwa atau perilaku tertentu itu stabil atau tidak stabil. Dengan kata lain stabilitas mengandung makna seberapa permanen atau berubah-ubahnya suatu sebab; 3) pengendalian, dimensi ini berkaitan atau tidak dapat dikendalikan oleh seorang individu (Nurhayati, 2005).

2.1.2 Korupsi Persepsian (*Perceived Corruption*)

Banyak peneliti, administrator publik dan politisi telah mencoba untuk mendefinisikan makna dari sebuah kata korupsi persepsian dengan menggunakan cara yang berbeda yang didasarkan pada bidang akademik dan latar belakang pengetahuan. Pada pandangan umum, korupsi dapat dipersepsikan sebagai sebuah tindakan dalam menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan untuk mendapatkan

keuntungan pribadi (Saithibvongsa & Jinky, 2019). Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Saithibvongsa & Jinky (2019) menyebutkan bahwa secara umum, korupsi dapat dibedakan menjadi tiga kelompok umum yaitu korupsi kecil-kecilan, korupsi politis dan korupsi besar-besaran. Pemahaman yang sama juga dinyatakan oleh Bank Dunia yang mendefinisikan bahwa persepsi korupsi adalah sebuah perilaku pejabat publik yang menjalankan kekuasaan *public* untuk memperoleh keuntungan pribadi yang meliputi korupsi besar-besaran, korupsi kecil-kecilan dan menggunakan harta dan asset negara untuk kepentingan pribadi (Saithibvongsa & Jinky, 2019). Menurut Ciziceno & Travaglino (2019) berpendapat bahwa korupsi terdiri dari penyuapan, penyalahgunaan kekuasaan publik, pemerasan, penggelapan dan penipuan. Selanjutnya, berdasar pada pemahaman tentang korupsi, korupsi persepsian adalah persepsi individu pada kolega kerja mereka atau bahkan organisasi yang terlibat dengan berbagai macam perilaku korupsi atau terlibat dengan berbagai macam skandal terkait korupsi politis, korupsi kecil-kecilan atau bahkan pada korupsi besar-besaran.

Menurut Ciziceno & Travaglino (2019) menjelaskan bahwa korupsi adalah sebuah penyalahgunaan dari kekuatan publik yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi. Secara konseptual, korupsi dapat berpengaruh kuat terhadap lingkungan bermasyarakat, penurunan kualitas dari kebijakan publik dan peningkatan kegiatan kriminal. Terlebih lagi, pada skala yang lebih luas, tingkat korupsi yang tinggi dapat mengganggu efisiensi alokasi sumberdaya, mengganggu kinerja pemerintah, memperlambat pertumbuhan ekonomi dan menurunkan tingkat efisiensi institusi privat dan institusi publik (Ciziceno & Travaglino, 2019). Pada penelitian ini, peneliti sepakat bahwa korupsi dapat memiliki pengaruh yang negatif terhadap institusi maupun individu. Penelitian ini berfokus pada implikasi korupsi pada tingkat analisis individu, bukan pada struktural (Ciziceno & Travaglino, 2019).

2.1.3 Perilaku tidak Etis (*Evil Behaviour*)

Menurut Tang *et al.* (2008) menyatakan bahwa terdapat banyak bentuk dari perilaku tidak etis (*evil behaviour*) misalnya pikiran jahat, pencabulan, pencurian, pembunuhan, perzinahan, kedengkian, penipuan, iri hati, fitnah, kesombongan dan kebodohan serta perilaku menyimpang di tempat kerja. Perilaku menyimpang di tempat kerja itu sendiri seperti menyalahgunakan sumber daya institusi, mencuri, mensabotase, berbohong dan menarik diri dari pekerjaan, serta serakah terhadap sesuatu (Nazaruddin *et al.* 2018). Pada literatur penelitian terdahulu mendukung bahwa presentase tertinggi yang menyebabkan sebuah institusi mengalami kerugian finansial disebabkan oleh pencurian karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti sepakat bahwa perilaku tidak etis menjadi masukan yang paling masuk akal jika dikaitkan dengan kecintaan uang dan korupsi.

Perilaku tidak etis atau perilaku menyimpang karyawan menurut Robinson & Bennett (1995) didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi dan selanjutnya dapat berdampak terhadap kesejahteraan organisasi, anggota organisasi ataupun dapat mengancam keduanya. Penyimpangan perilaku umumnya bersifat sukarela bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi *normative* dari konteks sosial atau termotivasi untuk melanggar ekspektasi normatif yang ada dalam organisasi.

Norma-norma organisasi yang sudah ditentukan secara formal, dengan kebijakan, aturan dan prosedur organisasi informal dan terfokus pada koalisi *administrative* organisasi yang dominan.

2.1.4 Kecintaan terhadap Uang (*Love of Money*)

Menurut Tang *et al.* (2008) menjelaskan bahwa kecintaan uang adalah perilaku seseorang terhadap uang, keinginan serta aspirasi seseorang terhadap uang. Uang telah menjadi komoditas utama, dikarenakan kebanyakan negara (khususnya Amerika), kesuksesan seseorang dapat dilihat dari banyaknya uang yang mereka miliki dan besarnya pendapatan yang mereka peroleh. Kebanyakan penelitian terdahulu menekankan bahwa kecintaan uang dapat memicu pengaruh yang negatif terhadap institusi maupun terhadap individu seperti keserakahan (Tang *et al.* 2008). Tingkat kecintaan uang yang tinggi pada seorang karyawan dapat menyebabkan penurunan kuantitas dan kualitas kerja secara menyeluruh di lingkungan organisasi dan juga dapat membuat karyawan mengalami penurunan perilaku kerja inovatif pada individu atau kelompok kerja.

Pertanyaan pertama yang timbul dari pemikiran peneliti yaitu bukan “Bagaimana peneliti dapat mengukur kecintaan terhadap uang?” tetapi lebih pada pertanyaan tentang “Apa itu kecintaan uang?”. Penelitian ini mengacu pada pemahaman umum dan referensi di kitab suci yang menyatakan bahwa “*the Love of Money is a root of all kinds of evil*” (1 Timothy, 6:10). Kecintaan uang memiliki konseptualisasi yang berbeda dengan “obsesi” (Tang *et al.* 2008). Obsesi berkaitan dengan sebuah anggapan bahwa seseorang memiliki keyakinan yang kuat dan terobsesi oleh semua aspek yang berhubungan dengan uang. Penelitian terdahulu menemukan bahwa kecintaan uang memiliki dampak yang negatif terhadap individu. Tingginya tingkat kecintaan seseorang pada uang dapat memicu peningkatan korupsi dan secara langsung juga dapat meningkatkan perilaku tidak etis (*evil behavior*) (Nazaruddin *et al.* 2018).

2.1.5 Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Siagian, 2003).

Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh *Love of Money*, motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seorang karyawan ditentukan dari adanya keebutuhan hidup. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka seorang karyawan akan giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya (fauzan, 2014). Kinerja juga dipengaruhi oleh pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Mangkunegaran (2005) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menyertakan variabel penelitian yaitu korupsi persepsian, perilaku tidak etis, kecintaan terhadap uang dan kinerja pegawai. Peneliti

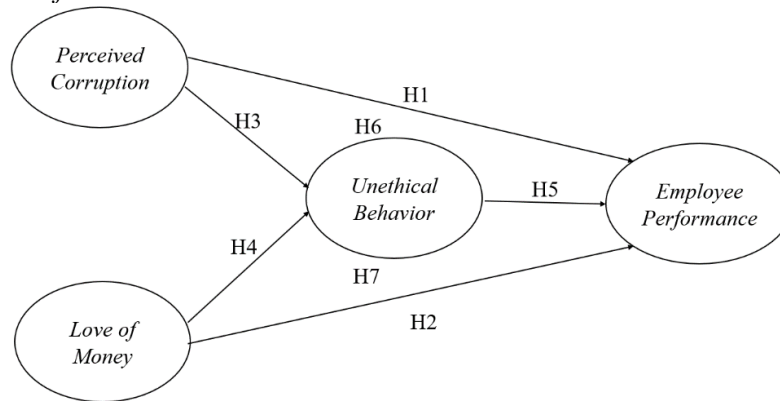
mencantumkan tabel penelitian terdahulu sebagai referensi utama dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1	Tang & Chiu (2003)	<i>Love of Money, Pay satisfaction, Money (income), Organizational commitment, dan Unethical Behavior</i>	Metode yang digunakan <i>Structural equation modelling (SEM)</i> dengan hasil kecintaan pada uang terkait dengan perilaku tidak etis
2	Saithibvongsa & Jinkyo (2019)	<i>Perceived Corruption, Job motivation, Job commitment, Job satisfaction, dan Organizational Performance</i>	Metode yang digunakan <i>Structural equation modelling (SEM)</i> dengan hasil <i>Perceived Corruption</i> secara statistik mempunyai dampak negatif terhadap <i>performance</i>
3	Pratiwi (2016)	<i>Unethical Behavior, Enforcement of regulations, Compensation system, Compliance with accounting rules, Morality, dan Performance</i>	Metode yang digunakan <i>Structural equation modelling (SEM)</i> dengan hasil <i>Unethical Behavior</i> dapat berperan sebagai variabel mediasi
4	Moldogaziev & Liu (2021)	<i>Perceived Corruption dan Government performance</i>	Metode yang digunakan <i>Life in Transition Survey (LiTS 2015)</i> dengan hasil <i>Perceived Corruption</i> Berhubungan negatif terhadap evaluasi kinerja
5	Julián & Bonavia (2021)	<i>Unethical Behavior, Justifiability, Risk perception, dan Perceived Corruption</i>	Metode yang digunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil <i>Perceived Corruption</i> Berpengaruh terhadap <i>Unethical Behavior</i>
6	Sari & Fauzihardani (2023)	<i>Idealism, Relativism, Love of Money, dan Ethical behavior</i>	Metode yang digunakan Analisis regresi linear berganda dengan hasil <i>Love of Money</i> tidak berpengaruh terhadap perilaku etis
7	Verawati & Affandy (2023)	<i>Ethical sensitivity, Love of Money, dan Unethical Behavior</i>	Metode yang digunakan <i>Structural equation modelling (SEM)</i> dengan hasil <i>Love of Money</i> tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mencari tahu peran atau pengaruh dari variabel *Perceived Corruption*, *Unethical Behavior* dan *Love of Money* terhadap *Employee Performance*.



Gambar 2.1 : Model Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian, dengan menanyakan hubungan antar variabel yang berkaitan. Adapun rumusan hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada penelitian ini hendak membuat sebuah rancangan untuk mencari tahu bagaimana korupsi persepsian dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, korupsi memiliki efek negatif secara langsung dan tidak langsung terhadap perkembangan ekonomi sosial dan produktivitas individu serta organisasi (Saithibvongsa & Jinky, 2019). Selain itu, beberapa penelitian telah mendukung tentang hubungan antara persepsi korupsi dan kinerja karyawan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif yang lebih mengarah pada pengaruh negatif (Maksum & Ningtyas, 2022; Saithibvongsa & Jinky, 2019; Susanto, 2021). Berdasar pada logika berfikir tersebut, peneliti dapat mengajukan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa :

H1 : Korupsi persepsian berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini hendak membuat sebuah rancangan untuk mencari tahu bagaimana *Love of Money* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan Tang *et al.* (2008) Tingkat kecintaan uang yang tinggi pada seorang karyawan dapat menyebabkan penurunan kuantitas dan kualitas kerja secara menyeluruh di lingkungan organisasi dan juga dapat membuat karyawan mengalami penurunan perilaku kerja inovatif pada individu atau kelompok kerja. Adapun penelitian terdahulu dari Moldogaziev & Liu (2021) dimana ditemukan bahwa korupsi persepsian secara keseluruhan baik pemerintah pusat maupun daerah memiliki hubungan yang negative. Berdasar pada logika berfikir tersebut, peneliti dapat mengajukan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa :

H2 : *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Selain faktor kinerja pegawai penelitian ini hendak membuat sebuah rancangan guna mencari tahu bagaimana peran korupsi persepsian dalam mempengaruhi perilaku tidak etis. Menurut Ciziceno & Travaglino (2019)

berpendapat bahwa korupsi persepsian adalah persepsi individu pada kolega kerja mereka atau bahkan organisasi yang terlibat dengan berbagai macam perilaku korupsi atau terlibat dengan berbagai macam skandal terkait korupsi politis, korupsi kecil-kecilan atau bahkan pada korupsi besar-besaran. Berdasarkan penelitian terdahulu Wardani (2022) dimana persepsi korupsi memiliki pengaruh terhadap perilaku menyimpang atau dengan kata lain perilaku tidak etis. Berdasar pada logika berfikir tersebut, peneliti dapat mengajukan hipotesis 3 yang menyatakan bahwa

H3 : Korupsi persepsian berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

Selanjutnya pada penelitian ini hendak menguji rancangan bagaimana peran *Love of Money* terhadap perilaku tidak etis. Tingginya tingkat kecintaan seseorang pada uang dapat memicu peningkatan korupsi dan secara langsung juga dapat meningkatkan perilaku tidak etis (*evil behavior*) (Nazaruddin *et al.* 2018). Pada penelitian terdahulu ditemukan bahwa *Love of Money* memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis (Dewi *et al.* 2018). Sehingga berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4 : *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

Kemudian pada penelitian ini hendak menguji variabel perilaku tidak etis dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku tidak etis atau perilaku menyimpang karyawan menurut Robinson & Bennett (1995) didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi dan selanjutnya dapat berdampak terhadap kesejahteraan organisasi, anggota organisasi ataupun dapat mengancam keduanya. Berdasarkan Darmawan *et al.* (2022) ditemukan bahwa perilaku memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasar pada logika berfikir tersebut, peneliti dapat mengajukan hipotesis 5 yang menyatakan bahwa

H5 : Perilaku tidak etis berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian ini pula hendak menguji pengaruh tidak langsung korupsi persepsian terhadap kinerja pegawai melalui perilaku tidak etis. Wu & Zhu (2016) menjelaskan bahwa korupsi adalah sebuah penyalahgunaan dari kekuatan publik yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi. Sedangkan Tang *et al.* (2008) kecintaan uang dapat memicu pengaruh yang negatif terhadap institusi maupun terhadap individu seperti keserakahan. Pada penelitian terdahulu Pratiwi (2016) ditemukan bahwa variabel perilaku tidak etis dapat berperan sebagai variabel mediasi. Berdasar pada logika berfikir tersebut, peneliti dapat mengajukan hipotesis 6 dan 7 yang menyatakan bahwa

H6 : korupsi persepsian berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku tidak etis

H7 : *Love of Money* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui perilaku tidak etis

2.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan konstruk korupsi persepsian, perilaku tidak etis, kecintaan terhadap uang dan kinerja pegawai. Adapun definisi operasional yang dijelaskan pada tabel definisi operasional variabel.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Korupsi Persepsian	Ciziceno & Travaglino (2019) menjelaskan bahwa korupsi adalah sebuah penyalahgunaan	Rahmania <i>et al.</i> (2016)

(3 Indikator)	dari kekuatan publik yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi.	<i>Knowledge of cases Corruption, Awareness of the occurrence corruption case, Top law enforcement corruption case</i>
Kecintaan terhadap uang (6 Indikator)	Tang <i>et al.</i> (2008) menjelaskan bahwa kecintaan uang adalah perilaku seseorang terhadap uang, keinginan serta aspirasi seseorang terhadap uang.	Tang <i>et al.</i> (2008) <i>Good, Evil, Achievement, Respect, Budget, Freedom</i>
Perilaku tidak Etis (4 Indikator)	Tang <i>et al.</i> (2008) menyatakan bahwa terdapat banyak bentuk dari perilaku tidak etis (<i>evil behaviour</i>) misalnya pikiran jahat, pencabulan, pencurian, pembunuhan, perzinahan, kedengkian, penipuan, iri hati, fitnah, kesombongan dan kebodohan serta perilaku menyimpang di tempat kerja.	Khadarisman (2012) <i>Abuse position, Abuse power, Abuse resources, No action</i>
Kinerja Pegawai (10 Indikator)	Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Siagian 2003).	Mangkunegaran (2005) Mutu pekerjaan, Kejujuran pegawai, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Kehandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja

Sumber: Data Diolah, 2023

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan dari lapangan dan data tersebut berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan data primer berupa persepsi responden tentang konstruk penelitian yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang tersusun di dalam kuesioner penelitian. Konstruk penelitian yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah korupsi persepsian, perilaku tidak etis, kecintaan terhadap uang dan kinerja karyawan. beberapa konstruk yang terlibat telah dikonseptualisasikan dapat berpengaruh antar satu sama lain. Untuk menangkap fenomena dan menguji hubungan kausalitas antar konstruk tersebut, maka peneliti membutuhkan data yang valid yang diambil dari responden yang memiliki kriteria khusus yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang ditetapkan oleh peneliti adalah seseorang yang bekerja pada organisasi sektor publik yaitu Pemda Kabupaten Boyolali.

3.2 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Peneliti menentukan populasi penelitian pada karyawan yang bekerja pada organisasi sektor publik di Pemerintah Kabupaten Boyolali yang berorientasi pada *non-profit*.

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan

yang bekerja pada organisasi sektor publik di Pemerintah Kabupaten Boyolali yang berorientasi pada non-profit. Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui pasti maka penentuan sampel menggunakan rumus Hair. Adapun menurut Hair & Alamer (2022) penentuan jumlah sampel minimum dihitung berdasarkan rumus berikut : $N = (5 - 10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan})$. $10 \times 23 = 230$ Dari perhitungan di atas, maka di peroleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah 230 responden.

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Gambaran besar tehnik pengambilan sampel penelitian menggunakan tehnik non-probabilitas, yang artinya, peneliti tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Cooper & Schindler 2014). Selain itu, metode pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan siapa saja yang ditemui secara kebetulan sebagai sampel dan karyawan yang bekerja pada organisasi sektor publik di Pemerintah Kabupaten Boyolali yang berorientasi pada non-profit. Persyaratan yang dibuat sebagai kriteria yang harus dipenuhi sebagai sampel.

3.4 Mekanisme Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data, peneliti menggunakan survei yang dikelola sendiri dengan mendistribusikan kuesioner secara daring kepada responden melalui aplikasi *Google Form* yang nantinya akan didistribusikan dan diisi secara mandiri oleh responden yang ditargetkan (Cooper & Schindler 2014). Kuesioner juga berisi tentang pertanyaan penelitian yang menggambarkan sebuah konstruk penelitian yang diukur menggunakan skala likert 1 sampai 5.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS) – SEM* dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3, metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan kausalitas antar-variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini juga dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk indikator terhadap variabel laten dalam mengakomodasi analisis jalur dengan diagram untuk memudahkan analisis melalui tampilan visual.

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran Reflektif (*Outer Model*)

Model outer ialah model pengukuran spesifikasi hubungan yang terjadi antara variabel laten dengan indikator atau manifestnya. Model ini terdapat uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa model yang dibangun telah memenuhi syarat *reliable* dan *valid* (Nurwulan *et al.* 2015). Menurut Juliandi (2018), kriteria untuk menentukan validitas dan reliabilitas konstruk, yaitu Dalam mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu konstruk, dua aspek penting yang diperhatikan adalah *Convergent Validity* dan *Construct Reliability*. Sementara itu, *Construct Reliability* mengukur reliabilitas konstruk dengan memeriksa nilai *Cronbach Alpha*, *rho_A*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

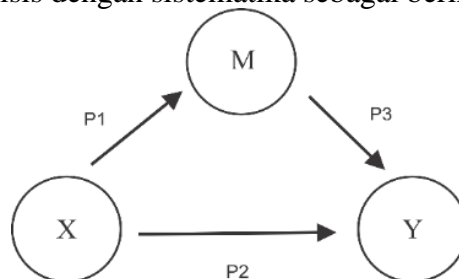
3.5.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model inner adalah model yang menggambarkan hubungan antar-konstruk laten. Model ini dapat dievaluasi dengan melihat tingkat *variance* yang dijelaskan, yaitu kriteria R^2 , *VIF*, *effect size f^2*, estimasi koefisien *path*, dan stabilitas estimasi

yang telah dilakukan uji t-statistik melalui *resampling* menggunakan metode *bootstrapping* (Nurwulan *et al.*, 2015). R^2 , atau koefisien determinasi, menunjukkan sejauh mana variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhi (eksogen). Kemudian *effect size* f^2 (*f-square*) digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi dampak relatif yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Estimasi koefisien jalur (*path coefficient*) merupakan alat untuk menguji hipotesis terkait dengan pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dan yang terakhir pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) memiliki peran penting dalam mengungkap hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung antar-variabel. (Juliandi, 2018).

3.5.3 Pengujian Hipotesis (*bootstrapping*)

Pengujian hipotesis merupakan metode pengujian untuk mengetahui pernyataan sementara, ketika dibuat kerangka teoritis tetap akan benar sesuai dengan penyelidikan yang dilakukan (Sekaran, 2017). Dari pengujian ini akan nampak nilai probabilitas dan *t-statistic* hasil konstruk. Mediasi terjadi ketika variabel ketiga (*mediator*) mengintervensi dua variabel lainnya yang berkaitan. Dengan demikian, variabel mediator mengatur sifat atau mekanisme yang mendasari dari hubungan antara dua variabel tersebut. Selanjutnya variabel mediator perlu dianalisis untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari konstruksi eksogen dan endogen (SmartPLS, 2020). Hubungan sebab akibat dari mediasi pada *PLS-SEM* dapat dianalisis dengan sistematis sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Triangle SEM Model

3.5.4 Uji VAF (*Variance Accounted For*)

Pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel Kualitas Sistem dan variabel Kualitas Informasi terhadap variabel Keputusan Berdonasi tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel Kepuasan Donatur terhadap variabel Keputusan Berdonasi signifikan pada *T-Statistic* > 1,96, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

Alternatif pengujian model mediasi SEM-PLS dengan metode VAF (*Variance Accounted For*). Menghitung Nilai VAF dengan rumus (Hair *et.al.*, 2013).

$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}}$	$\text{VAF} = \frac{a \times b}{ab \times c}$
-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Pengambilan kesimpulan mediasi :

- a) Jika nilai VAF > 80% maka mediasi penuh / sempurna;
- b) Jika nilai VAF > 20% dan < 80% maka mediasi parsial;

c) Jika nilai VAF < 20% maka tidak ada efek mediasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali dengan subjek yang diteliti adalah karyawan yang bekerja pada organisasi sektor publik di Pemerintah Kabupaten Boyolali. Dilansir dari website resmi Pemerintah Kabupaten Boyolali, diperoleh informasi mengenai visi misi, dan profile daerah Kabupaten Boyolali sebagai berikut:

4.1.1 Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Boyolali

Diketahui pula visi dan misi pemerintah Kabupaten Boyolali sebagai berikut ini:

1. Visi: Boyolali Maju, Meneruskan Pro Investasi” Melangkah dan Menata Bersama, Penuh Totalitas (METAL).
2. Misi:
 - a. Boyolali Meneruskan Pro Investasi, Maju, Sinergi dan Berkelanjutan.
 - b. Boyolali Sehat, Tangguh, Cerdas, Berkarakter dan Berbudaya.
 - c. Boyolali Kota Susu, Lumbung Pangan Nasional.
 - d. Boyolali Menghadirkan Pemerintahan Yang Bersih, Efektif dan Terpercaya.
 - e. Boyolali Tersenyum, Tumbuh, Mandiri dan Berdaya Saing.

4.1.2 Profil Daerah Kabupaten Boyolali

Berikut ini profil daerah Kabupaten Boyolali yang ditinjau dari aspek geografisnya yaitu:



Gambar 4.1 : Geografis Kabupaten Boyolali

Boyolali punya julukan, New Zealand Van Java atau Selandia Baru dari Jawa. Keduanya sama-sama menjadi produsen susu. Jika New Zealand dikenal sebagai negara produsen susu dan daging sapi, begitupula dengan Boyolali yang merupakan daerah produsen susu terbesar di Pulau Jawa. Bukan hanya sebagai daerah produsen susu, Boyolali juga menjadi salah satu pemasok daging sapi lokal di Jawa. Di Kecamatan Ampel banyak ditemui pemotongan hewan serta pusat produsen berbagai macam abon sapi. Julukan New Zealand Van Java karena menjadi daerah penghasil susu, menjadikan Boyolali juga disebut sebagai Kota Susu. Boyolali juga memiliki identitas berupa fauna yaitu sapi lokal dan flora yang disebut Mawar Pager. Letak geografis Kabupaten Boyolali sangat strategis. Terletak di 110o22’–

110o50' Bujur Timur dan 7o36'–7o71' Lintang Selatan. Secara administratif Boyolali berbatasan dengan; sebelah utara: Kabupaten Grobogan dan Kabupaten Semarang. Sebelah timur Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen dan Kabupaten Sukoharjo. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Klaten dan Daerah Istimewa Yogyakarta serta sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Magelang dan Kabupaten Semarang. Kabupaten Boyolali memiliki luas wilayah 101.510,20 Ha yang terdiri tanah sawah 22.830,83 Ha dan tanah kering 78.679,37 Ha. Secara topograffi wilayah Kabupaten Boyolali merupakan wilayah dataran rendah dengan perbukitan dan pegounungan, berada pada ketinggian rata-rata 700 meter di atas permukaan laut. Titik tertinggi berada pada 1.500 meter yaitu di Kecamatan Selo dan terendah pada 75 meter di Kecamatan Banyudono. (Sumber: Boyolali dalam angka).

Kabupaten Boyolali terdiri atas 19 kecamatan dan 267 desa/kelurahan merupakan salah satu dari 35 kabupaten/kota di Jawa Tengah. Kecamatan di Boyolali terdiri Kecamatan Ampel, Andong, Banyudono, Boyolali, Cepogo, Juwangi, Karanggede, Kemusu, Klego, Mojosongo, Musuk, Ngemplak, Nogosari, Sambi, Sawit, Selo, Simo, Teras dan Kecamatan Wonosegoro. Gunung Merbabu dan Gunung Merapi menjadikan kondisi tanah di Boyolali sangat subur. Hal ini menjadikan Boyolali menjadi salah satu lumbung pangan bagi Provinsi Jawa Tengah. Selain potensi bidang pertanian dan peternakan, potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Boyolali adalah kawasan industri. Sebagai daerah yang menjadi jalur transportasi nasional dan regional yang menghubungkan Kota Surakarta – Semarang – dan Surakarta? Yogyakarta, Kabupaten Boyolali menjadi daerah yang sangat strategis dalam roda perekonomian di Jawa Tengah.

4.1.3 Lambang Daerah Kabupaten Boyolali

Diketahui pula lambang daerah Kabupaten Boyolali yang digunakan pula oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali sebagai berikut:



Gambar 4.2 : Lambang Daerah Kabupaten Boyolali

Lambang Daerah Kabupaten Boyolali ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1968. tanggal 17 Juni 1968. Lambang Daerah Kabupaten Boyolali memakai lima warna yakni: hijau, putih, kuning, hitam dan merah. Paduan warna-warna itu berarti: Bahwa kemakmuran, keadilan, kewibawaan yang diridloi Tuhan Yang Maha Esa adalah selalu diperjuangkan oleh rakyat Boyolali dengan penuh keberanian, kesucian dan cinta kasih, menuju kebahagiaan yang abadi.

Perisai berbentuk bulat telur tegak dalam kebudayaan asli Indonesia melambangkan jiwa kesatria atau pahlawan untuk mempertahankan diri dalam perjuangan dan memberi perlindungan. Mata rantai yang berkait-kaitan satu sama lain merupakan lingkaran yang tidak terputus, melambangkan silsilah keturunan

manusia yang turun-temurun. Sedang jumlah mata rantai 45 melambangkan persatuan yang berlandaskan jiwa dan semangat UUD Tahun 1945. Bintang bersudut lima berwarna kuning emas disebut Nur Illahi melambangkan kepercayaan Ke-Tuhanan Yang Maha Esa.

Pada bidang atas dilukiskan Maha Mer berujud gunung kembar Meru-Api (Merapi) dan Meru-Babu (Merbabu) adalah menunjukkan letak geografis Daerah Kabupaten Boyolali dan melambangkan keagungan serta kebesaran jiwa warga daerahnya. Daun tembakau dari jenis yang terkenal, setongkol jagung dan kepala lembu perah, merupakan hasil utama pertanian dan peternakan di daerah Kabupaten Boyolali, serta mewujudkan surya sangkala terbentuknya Kabupaten Boyolali tahun 1847 yang berbunyi “Kaswareng weh madya tunggal”. Bambu runcing berdiri tegak dengan pangkasan ke depan dan beruas lima, melambangkan senjata utama dan sifat keberanian rakyat dalam kebenaran dengan secara terbuka serta tulus ikhlas berdasarkan Pancasila. Pengapit perisai menggambarkan dua hajat hidup manusia yang disebut dalam himne ialah sandang dan pangan yang dilukiskan dalam bentuk 17 buah kapas, 8 helai daun kapas, 19 butir padi 4batang jerami dan 5 helai daun padi yang keseluruhannya menyatakan hari kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sasanti Kata ditulis dengan huruf latin berwarna merah diatas pita putih dalam bahasa Jawa yang bernunyi “BOYA-LALI”. Boya berarti tidak, lali berarti lupa. Sesanti kata Boyolali mengandung maksud bahwa para pelaku pemerintahan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya selalu waspada, demikian juga rakyat selalu patuh, taat dan penuh kewaspadaan dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan Boyolali adalah nama daerah kabupaten Boyolali. Lambang dilukiskan di atas daun Lambang yang berbentuk perisai bersudut lima berwarna coklat muda kekuning-kuningan berpelisir merah-putih dengan arti: Daun Lambang bersudut lima berbentuk paku adalah stylering dari lingga yang melambangkan kekuasaan yang teguh dan kehidupan manusia. Warna coklat muda adalah warna batugilang (batu bercahaya), ialah batu tempat duduk penguasa Negara pada waktu memberi keadilan dan mengatur kemakmuran bagi rakyat. Pelisir merah dan putih melambangkan keberanian dan kesucian.

4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini dapat dilihat persebaran distribusi frekuensi karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja di Pemerintah Kabupaten Boyolali sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Pengelompokan yang digunakan dalam bagian karakteristik pada instrumen kuesioner pertama didasarkan pada jenis kelamin, terdiri dari dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi yang dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak Excel yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persentase
Laki-laki	157	68.26%	68.26%
Perempuan	73	31.74%	100.00%
Total	230	100.00%	100.00%

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka didapat bahwa responden dari penelitian ini terdiri atas 73 berjenis kelamin perempuan (31,74%) dan 157 orang laki-laki (68,26%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebesar 68,26% dari total responden.

4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Pengelompokan yang digunakan dalam bagian karakteristik pada instrumen kuesioner kedua didasarkan pada Usia. Karakteristik ini terdiri dari kelompok usia < 20 tahun, 20 - 30 tahun, 31 - 40 tahun, dan 41 - 50 tahun. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi yang dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak excel yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persentase
20 - 30 Tahun	77	33.48%	33.48%
31 - 40 Tahun	116	50.43%	83.91%
41 - 50 Tahun	37	16.09%	100.00%
Total	230	100.00%	100.00%

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka didapat bahwa responden dari penelitian ini terdiri atas 77 orang berumur 20 – 30 tahun (33,48%), 116 orang berumur 31 – 40 tahun (50,43%), serta 37 orang berumur 41 – 50 tahun (16,09%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden didominasi oleh kelompok umur 31 – 40 tahun sebesar 50,43% dari total responden.

4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Pengelompokan yang digunakan dalam bagian karakteristik pada instrumen kuesioner kedua didasarkan pada Usia. Karakteristik ini terdiri dari kelompok lama bekerja < 1 tahun, 1 – 3 tahun, dan > 3 tahun. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi yang dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak excel yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase	Kumulatif Persentase
< 1 tahun	87	37.83%	37.83%
1 - 3 tahun	73	31.74%	69.57%
> 3 tahun	70	30.43%	100.00%
Total	230	100.00%	100.00%

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, maka didapat bahwa responden dari penelitian ini terdiri atas 87 orang yang bekerja selama < 1 tahun (37,83%), 73 orang yang bekerja selama 1 – 3 tahun (31,74%), serta 70 orang yang bekerja selama > 3 tahun (30,43%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden didominasi oleh kelompok orang yang bekerja selama < 1 tahun sebesar 37,83% dari total responden.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk melihat persebaran dan kondisi data, maka digunakan analisis statistik deskriptif yang akan menghitung distribusi frekuensi dan rata-rata jawaban dari setiap indikator sebagai berikut:

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Perceived Corruption* (X₁)

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif *Perceived Corruption* (X₁)

<i>Perceived Corruption</i> (X ₁)	Frekuensi Respon					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Korupsi adalah fenomena yang sangat umum di negara saya dan terjadi hampir di semua organisasi.	2	0	15	96	117	4.42
	0.9%	0.0%	6.5%	41.7%	50.9%	
Kebanyakan orang yang memiliki kesempatan untuk korupsi akan berakhir korupsi juga.	1	4	13	118	94	4.30
	0.4%	1.7%	5.7%	51.3%	40.9%	
Setiap Pegawai Negeri Sipil dan politisi di negara saya melakukan korupsi.	1	2	33	90	104	4.28
	0.4%	0.9%	14.3%	39.1%	45.2%	
Saya terus meningkatkan pengetahuan saya tentang kasus-kasus korupsi di lingkungan kerja untuk mencegah dan mengatasi praktik korupsi	2	3	26	104	95	4.25
	0.9%	1.3%	11.3%	45.2%	41.3%	
Saya selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kasus korupsi di sekitar saya, memahami tanda-tanda potensial, dan berkomitmen untuk melaporkan atau menghindari keterlibatan dalam praktik korupsi	0	3	16	114	97	4.33
	0.0%	1.3%	7.0%	49.6%	42.2%	
Saya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kasus-kasus korupsi tingkat tinggi di lingkungan penegak hukum, dengan tujuan memahami implikasinya dan mendukung upaya pemberantasan korupsi dalam ranah hukum	1	7	31	105	86	4.17
	0.4%	3.0%	13.5%	45.7%	37.4%	
Total						4.29

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terlihat persebaran dari masing-masing indikator yang terlihat dari distribusi frekuensi jawaban butir pertanyaan. Adapun untuk variabel *Perceived Corruption* (X₁) memiliki nilai rata-rata 4.29 yang mana dapat dikatakan tinggi atau mendapatkan respon positif dari responden.

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Love of Money* (X₂)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif *Love of Money* (X₂)

<i>Love of Money</i> (X ₂)	Frekuensi Respon					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya merasa bahagia dan puas ketika dapat mengelola uang dengan baik, menjaga kestabilan keuangan, dan merencanakan investasi untuk masa depan	0	0	22	106	102	4.35
	0.0%	0.0%	9.6%	46.1%	44.3%	
Saya bersedia melakukan tindakan yang tidak etis atau merugikan orang lain demi memperoleh keuntungan finansial yang lebih besar	0	1	31	108	90	4.25
	0.0%	0.4%	13.5%	47.0%	39.1%	
Saya merasa bangga dan meraih pencapaian ketika berhasil mencapai target keuangan yang telah saya tetapkan, seperti menabung sejumlah tertentu atau mencapai pertumbuhan investasi yang diinginkan	0	1	37	96	96	4.25
	0.0%	0.4%	16.1%	41.7%	41.7%	
Saya yakin bahwa memiliki keuangan yang stabil dan mengelola uang dengan bijak merupakan cara untuk mendapatkan penghormatan dari orang lain dalam komunitas dan lingkungan saya	2	3	26	104	95	4.25
	0.9%	1.3%	11.3%	45.2%	41.3%	
Saya selalu membuat dan mengikuti anggaran keuangan pribadi untuk memastikan bahwa pengeluaran saya selaras dengan pendapatan,	2	0	26	94	108	4.33
	0.9%	0.0%	11.3%	40.9%	47.0%	

sehingga menciptakan keseimbangan keuangan yang sehat						
Bagi saya, memiliki keuangan yang baik memberikan kebebasan untuk membuat pilihan hidup tanpa terlalu terbatas oleh kendala finansial, sehingga menciptakan ruang gerak yang lebih luas untuk mengejar impian dan kebahagiaan pribadi.	2	1	20	95	112	4.37
	0.9%	0.4%	8.7%	41.3%	48.7%	
Total						4.30

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, terlihat persebaran dari masing-masing indikator yang terlihat dari distribusi frekuensi jawaban butir pertanyaan. Adapun untuk variabel *Love of Money* (X_2) memiliki nilai rata-rata 4.30 yang mana dapat dikatakan tinggi atau mendapatkan respon positif dari responden.

4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Unethical Behavior* (Z)

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif *Unethical Behavior* (Z)

<i>Unethical Behavior</i> (Z)	Frekuensi Respon					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya pernah menggunakan posisi atau informasi keuangan yang saya miliki untuk keuntungan pribadi tanpa mempertimbangkan dampak negatif atau konsekuensi terhadap pihak lain.	0	9	31	109	81	4.14
	0.0%	3.9%	13.5%	47.4%	35.2%	
Terkadang, saya merasa cenderung memanfaatkan kekuatan atau posisi saya dalam hubungan keuangan untuk mencapai tujuan pribadi, bahkan jika itu berarti merugikan orang lain atau merusak hubungan kepercayaan	1	0	35	91	103	4.28
	0.4%	0.0%	15.2%	39.6%	44.8%	
Saya kadang-kadang merasa sulit untuk menahan diri dan cenderung menyalahgunakan sumber daya yang ada dikantor, seperti penggunaan uang secara berlebihan atau tidak bijak, tanpa mempertimbangkan dampak negatifnya	0	5	40	108	77	4.12
	0.0%	2.2%	17.4%	47.0%	33.5%	
Saya cenderung tidak mengambil tindakan atau keputusan yang diperlukan untuk kebaikan dalam kondisi yang kurang menguntungkan saya.	1	0	28	102	99	4.30
	0.4%	0.0%	12.2%	44.3%	43.0%	
Total						4.21

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, terlihat persebaran dari masing-masing indikator yang terlihat dari distribusi frekuensi jawaban butir pertanyaan. Adapun untuk variabel *Unethical Behavior* (Z) memiliki nilai rata-rata 4.21 yang mana dapat dikatakan tinggi atau mendapatkan respon positif dari responden.

4.3.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Employee Performance* (Y)

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif *Employee Performance* (Y)

<i>Employee Performance</i> (Y)	Frekuensi Respon					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Saya selalu berupaya untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dan konsisten, fokus pada detail, dan menyelesaikan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi, karena saya percaya bahwa mutu pekerjaan yang baik adalah cerminan dari kinerja seorang pegawai.	0	2	15	84	129	4.48
	0.0%	0.9%	6.5%	36.5%	56.1%	
Saya meyakini bahwa kejujuran adalah nilai inti dalam setiap tindakan dan keputusan saya di tempat kerja. Saya selalu berkomitmen untuk berbicara jujur, melaporkan informasi dengan akurat, dan memegang prinsip etika dalam setiap aspek pekerjaan saya	0	2	46	115	67	4.07
	0.0%	0.9%	20.0%	50.0%	29.1%	

Saya memiliki sikap proaktif dalam bekerja dan selalu siap mengambil inisiatif untuk mencari solusi atau peluang baru. Saya percaya bahwa inisiatif adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan, dan saya selalu berusaha untuk memberikan kontribusi lebih dalam pekerjaan saya.	0	0	14	121	95	4.35
	0.0%	0.0%	6.1%	52.6%	41.3%	
Saya memahami betapa pentingnya kehadiran yang konsisten di tempat kerja. Saya berkomitmen untuk selalu hadir tepat waktu dan menghadiri setiap tanggung jawab pekerjaan saya dengan penuh dedikasi, karena saya percaya bahwa kehadiran yang baik adalah landasan untuk kinerja dan produktivitas yang unggul.	0	0	19	106	105	4.37
	0.0%	0.0%	8.3%	46.1%	45.7%	
Saya selalu berusaha untuk mempertahankan sikap positif dan profesional dalam setiap situasi di tempat kerja. Saya percaya bahwa sikap yang baik tidak hanya memengaruhi hubungan antarpegawai, tetapi juga memberikan dampak positif pada lingkungan kerja secara keseluruhan.	0	2	24	106	98	4.30
	0.0%	0.9%	10.4%	46.1%	42.6%	
Saya aktif mencari peluang berkolaborasi dengan rekan kerja, meyakini bahwa kerjasama adalah kunci keberhasilan tim, dan berkomitmen mendukung serta berkontribusi pada tujuan bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.	0	2	17	102	109	4.38
	0.0%	0.9%	7.4%	44.3%	47.4%	
Saya diakui sebagai individu handal dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Prioritas saya adalah keandalan, ketepatan waktu, dan membangun kepercayaan serta reputasi yang baik di tempat kerja	0	6	37	114	73	4.10
	0.0%	2.6%	16.1%	49.6%	31.7%	
Saya terus meningkatkan pengetahuan saya tentang pekerjaan dan industri di lingkungan kerja saya. Saya aktif mencari informasi terbaru, mengikuti perkembangan industri, dan berpartisipasi dalam pelatihan untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya	2	0	25	108	95	4.28
	0.9%	0.0%	10.9%	47.0%	41.3%	
Saya menganggap tanggung jawab sebagai aspek krusial dalam karir saya, selalu siap mengambil tanggung jawab ekstra, memastikan tugas-tugas saya diselesaikan dengan baik, dan menjaga integritas dalam setiap tindakan saya.	0	0	17	112	101	4.37
	0.0%	0.0%	7.4%	48.7%	43.9%	
Saya berupaya memahami dan memanfaatkan waktu kerja dengan efisien, merencanakan tugas-tugas dengan baik, dan mengutamakan pekerjaan yang berdampak positif pada pencapaian tujuan instansi.	0	0	29	106	95	4.29
	0.0%	0.0%	12.6%	46.1%	41.3%	
Total						4.30

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terlihat persebaran dari masing-masing indikator yang terlihat dari distribusi frekuensi jawaban butir pertanyaan. Adapun untuk variabel *Employee Performance* (Y) memiliki nilai rata-rata 4.30 yang mana dapat dikatakan tinggi atau mendapatkan respon positif dari responden.

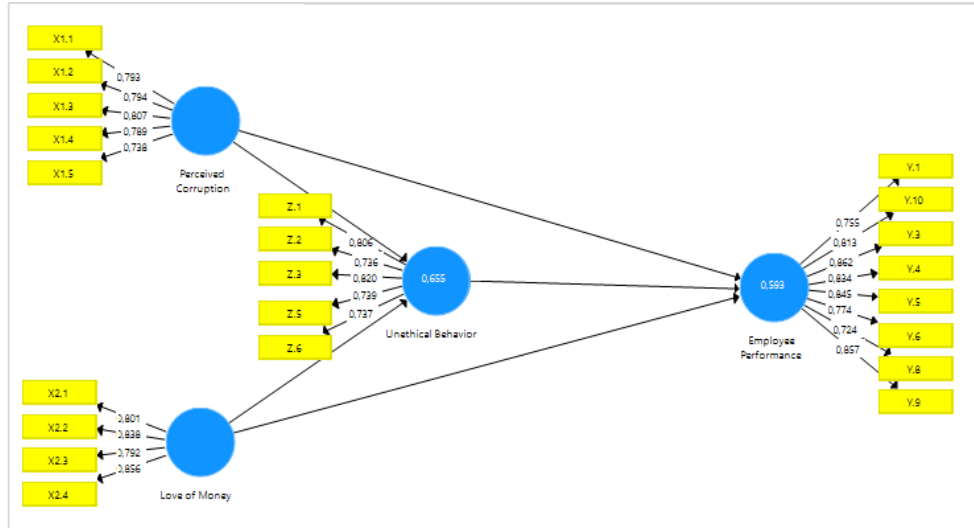
4.4 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM-PLS)

Untuk melakukan analisis SEM-PLS, maka terdiri dari tiga tahapan yakni uji evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis. Berikut ini hasil analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 3.0 yaitu:

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk

mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:



Gambar 4.3 : Model SEM-PLS (Outer Model)

1. *Convergent Validity*

Uji *Convergent Validity* dihitung untuk mengukur item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks Convergent Validity adalah diukur dengan *Loading Factor* dan faktor AVE dengan hasil sebagai berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Validitas *Outer Loading* Sebelum *Reestimate*

Konstruk	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
<i>Perceived Corruption (X₁)</i>	X1.1	0,766	Valid
	X1.2	0,760	Valid
	X1.3	0,810	Valid
	X1.4	0,785	Valid
	X1.5	0,730	Valid
	X1.6	0,484	Tidak Valid
<i>Love of Money (X₂)</i>	X2.1	0,801	Valid
	X2.2	0,837	Valid
	X2.3	0,795	Valid
	X2.4	0,856	Valid
<i>Unethical Behavior (Z)</i>	Z1	0,776	Valid
	Z2	0,714	Valid
	Z3	0,801	Valid
	Z4	0,655	Tidak Valid
	Z5	0,738	Valid
	Z6	0,746	Valid
<i>Employee Performance (Y)</i>	Y1	0,746	Valid
	Y2	0,604	Tidak Valid
	Y3	0,852	Valid
	Y4	0,808	Valid
	Y5	0,835	Valid
	Y6	0,746	Valid
	Y7	0,671	Tidak Valid
	Y8	0,766	Valid
	Y9	0,845	Valid
	Y10	0,807	Valid

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapatkan bahwa dari total 26 item variabel *manifest* dalam model penelitian ini terdapat hanya 4 item yang dikeluarkan yaitu X1.6, Z4, Y2, dan Y7 dikarenakan nilai *Outer Loading* bernilai di bawah 0,7.

Tabel 4.9 Item yang Dikeluarkan (*Reestimate*)

No	Variabel	<i>Outer Loading</i>
1	X1.6	0,484
2	Z4	0,655
3	Y2	0,604
4	Y7	0,671

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dikeluarkan 4 item pertanyaan sehingga penelitian ini memiliki 22 item dari total keseluruhan indikator. Dengan demikian akan dilakukan pengujian ulang model tersebut.

Tabel 4.10 Hasil Validitas *Outer Loading* Setelah *Reestimate*

Konstruk	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Perceived Corruption</i> (X ₁)	X1.1	0,793	Valid
	X1.2	0,794	Valid
	X1.3	0,807	Valid
	X1.4	0,789	Valid
	X1.5	0,738	Valid
<i>Love of Money</i> (X ₂)	X2.1	0,801	Valid
	X2.2	0,838	Valid
	X2.3	0,792	Valid
	X2.4	0,856	Valid
<i>Unethical Behavior</i> (Z)	Z1	0,806	Valid
	Z2	0,736	Valid
	Z3	0,820	Valid
	Z5	0,739	Valid
	Z6	0,737	Valid
<i>Employee Performance</i> (Y)	Y1	0,755	Valid
	Y3	0,862	Valid
	Y4	0,834	Valid
	Y5	0,845	Valid
	Y6	0,774	Valid
	Y8	0,724	Valid
	Y9	0,857	Valid
	Y10	0,813	Valid

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapatkan bahwa dari total 22 item pertanyaan atau variabel *manifest* yang membentuk setiap variabel laten telah memiliki nilai *outer loading* bernilai di atas 0,7. Dengan demikian tidak terdapat indikator yang dieliminasi dan seluruhnya dapat digunakan.

Tabel 4.11 Hasil Tabulasi AVE

Variabel	AVE
<i>Perceived Corruption</i> (X ₁)	0,616
<i>Love of Money</i> (X ₂)	0,676
<i>Unethical Behavior</i> (Z)	0,591
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,655

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka didapatkan nilai AVE dari masing-masing variabel sehingga didapat nilai AVE semua variabel di atas $> 0,50$. Dengan demikian, model tersebut memiliki kandungan *varians* yang berbeda. Adapun berikut ini struktur model penelitian sebagai berikut:

2. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan yang akan digunakan nilai *cross loading* faktor dan pengujian Akar kuadrat AVE yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Adapun untuk standar nilai untuk setiap konstruk *cross loading* harus lebih besar dari 0,7 dan Akar kuadrat AVE harus lebih besar dari korelasi antar konstruk laten. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.12 Nilai *Cross Loading*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Love of Money</i>	<i>Perceived Corruption</i>	<i>Unethical Behavior</i>
X1.1	0,298	0,294	0,793	0,639
X1.2	0,341	0,274	0,794	0,516
X1.3	0,389	0,299	0,807	0,543
X1.4	0,348	0,246	0,789	0,504
X1.5	0,449	0,316	0,738	0,599
X2.1	0,482	0,801	0,294	0,466
X2.2	0,543	0,838	0,297	0,542
X2.3	0,458	0,792	0,283	0,456
X2.4	0,551	0,856	0,332	0,530
Y.1	0,755	0,367	0,331	0,593
Y.10	0,813	0,513	0,375	0,666
Y.3	0,862	0,456	0,425	0,599
Y.4	0,834	0,462	0,388	0,574
Y.5	0,845	0,521	0,356	0,530
Y.6	0,774	0,446	0,349	0,546
Y.8	0,724	0,676	0,366	0,483
Y.9	0,857	0,560	0,431	0,731
Z.1	0,616	0,598	0,482	0,806
Z.2	0,618	0,559	0,442	0,736
Z.3	0,617	0,465	0,560	0,820
Z.5	0,527	0,358	0,623	0,739
Z.6	0,436	0,338	0,677	0,737

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dinyatakan bahwa nilai *cross loading* dari setiap variabel terlihat lebih dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap indikator dikatakan valid.

Tabel 4.13 Hasil Akar Kuadrat AVE (*Fornell-Larcker Criterion*)

	<i>Employee Performance</i>	<i>Love of Money</i>	<i>Perceived Corruption</i>	<i>Unethical Behavior</i>
<i>Employee Performance</i>	0,809			
<i>Love of Money</i>	0,621	0,822		
<i>Perceived Corruption</i>	0,469	0,367	0,785	
<i>Unethical Behavior</i>	0,736	0,609	0,719	0,769

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih dari nilai korelasi antar konstruk laten sehingga melalui pengujian menggunakan model *Fornell-Larcker Criteration* ini dinyatakan bahwa *outer model* dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS 3.0, maka dapat digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Adapun kriteria pengujian dari kedua cara ini agar dapat dinyatakan reliabel adalah nilainya harus lebih dari 0,7. Berikut ini hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

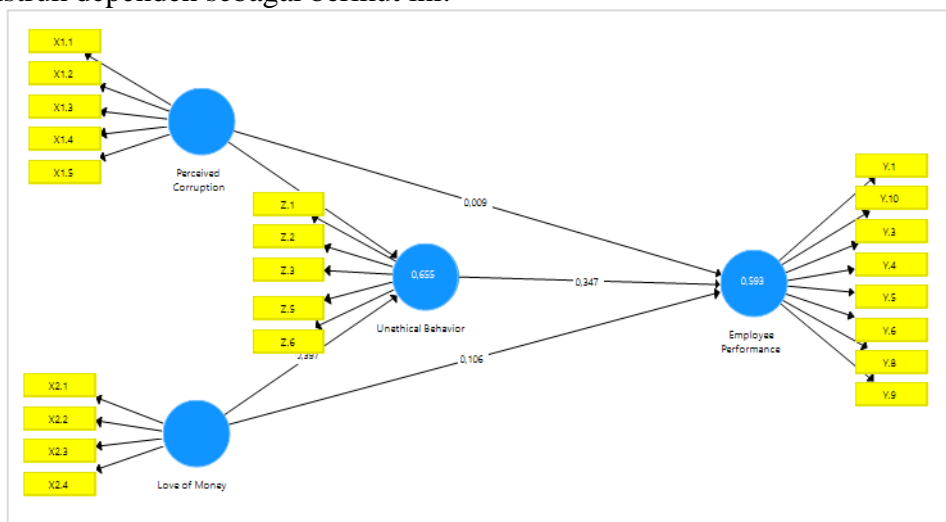
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Employee Performance</i>	0,924	0,938
<i>Love of Money</i>	0,840	0,893
<i>Perceived Corruption</i>	0,844	0,889
<i>Unethical Behavior</i>	0,826	0,878

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model sktruktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan *Goodness of Fit* (GoF), F-square, q-square, dan R-square untuk konstruk dependen sebagai berikut ini:



Gambar 4.4 : Model SEM-PLS (*Inner Model*)

1. *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian menggunakan *Goodness of Fit* (GoF) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model struktural dengan hasil perhitungan menggunakan GoF Indeks sebagai berikut:

Tabel 4.15 Goodness of Fit (GoF) Indeks

Variabel	R Square	AVE	GoF Indeks
<i>Unethical Behavior</i>	0.655	0.591	0.622
<i>Employee Performance</i>	0.593	0.655	0.623

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, maka didapat bahwa nilai GoF indeks adalah sebesar 0,622 untuk variabel *Unethical Behavior* (Z) dan sebesar 0,623 untuk variabel *Employee Performance* (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai GoF indeks termasuk ke kategori tinggi yang artinya data penelitian ini mampu untuk menjelaskan model pengukuran.

2. Effect Size (F Square)

Untuk menentukan tingkat besaran pengaruh secara kualitatif dari model penelitian ini yang terdiri atas beberapa variabel latent maka digunakan pengukuran *effect size* (F square). Berikut ini hasil pengujian F Square yaitu:

Tabel 4.16 Effect Size (F Square)

	Z	Y
<i>Perceived Corruption</i>	0,397	0,009
<i>Love of Money</i>	0,824	0,106
<i>Unethical Behavior</i>	-	0,347

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat nilai *effect size* antar konstruk diantaranya *Perceived Corruption* (X_1) terhadap *Unethical Behavior* (Z) sebesar 0.397, sedangkan terhadap *Employee Performance* (Y) 0,009, *Love of Money* (X_2) terhadap *Unethical Behavior* (Z) sebesar 0,824, sedangkan terhadap *Employee Performance* (Y) sebesar 0,106. Adapun *Unethical Behavior* (Z) terhadap *Employee Performance* (Y) sebesar 0,347. Dengan demikian, diduga bahwa hanya seluruh pengaruh antar variabel tersebut di atas nilai kecil sebesar 0,02 (>).

3. Predictive Relevance (Q^2)

Untuk menentukan tingkat besaran sifat prediktif dari suatu model maka dapat digunakan uji Q^2 Predictive Relevance. Berikut ini hasil pengujian Q Square yaitu:

Tabel 4.17 Nilai Q^2

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<i>Employee Performance</i>	1,840,000	1,147,241	0,376
<i>Unethical Behavior</i>	1,150,000	713,599	0,379

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat nilai Q^2 dari variabel *Unethical Behavior* (Z) adalah sebesar 0,379, sedangkan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0,376. Dengan demikian, dari seluruh nilai Q^2 adalah lebih dari nol sehingga model struktural penelitian ini memiliki sifat *Predictive Relevance*.

4. R-Squared (R^2)

Untuk menentukan tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap dependen, maka digunakan R^2 (*R-Squared*). Berikut ini hasil pengujian *R-Squared* yaitu:

Tabel 4. 18 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance</i>	0,593	0,588
<i>Unethical Behavior</i>	0,655	0,652

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat nilai R^2 dari variabel *Unethical Behavior* (Z) adalah sebesar 0,593, sedangkan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0,655. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tingkat variasi dan kontribusi dari variabel independen penelitian ini terhadap variabel dependennya sebesar 59,3% untuk *Unethical Behavior* (Z) dan 65,5% untuk *Employee Performance* (Y).

4.4.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan PLS teknik *bootstrapping*. Dari hasil penghitungan *bootstrapping* tersebut akan diperoleh nilai T statistik setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini diatur dengan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis dapat diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari 1,96. Hasil penghitungan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Direct Effect</i>						
$X_1 \rightarrow Y$	-0,088	-0,089	0,087	1,014	0,311	Ditolak
$X_2 \rightarrow Y$	0,264	0,261	0,059	4,502	0,000	Ditolak
$X_1 \rightarrow Z$	0,573	0,572	0,042	13,637	0,000	Ditolak
$X_2 \rightarrow Z$	0,398	0,401	0,047	8,543	0,000	Ditolak
$Z \rightarrow Y$	0,639	0,643	0,073	8,752	0,000	Ditolak
<i>Indirect Effect</i>						
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,366	0,368	0,054	6,809	0,000	Diterima
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,254	0,258	0,041	6,170	0,000	Diterima

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis dengan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat nilai T statistik dan signifikansi untuk mendapatkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel *Perceived Corruption* (X_1) tidak berpengaruh negatif signifikan pada *Employee Performance* (Y) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar (+) $1,014 < 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,311 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Perceived Corruption* (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan negatif pada *Employee Performance* (Y). Dengan demikian H_1 penelitian ini ditolak.
2. Variabel *Love of Money* (X_2) tidak berpengaruh negatif signifikan pada *Employee Performance* (Y) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar (+) $4,502 > 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Love of Money* (X_2) tidak memiliki pengaruh negatif signifikan pada *Employee Performance* (Y). Dengan demikian H_2 penelitian ini ditolak.
3. Variabel *Perceived Corruption* (X_1) tidak berpengaruh negatif signifikan pada *Unethical Behavior* (Z) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar $13,637 >$

1,96 dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Perceived Corruption* (X_1) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja *Unethical Behavior* (Z). Dengan demikian H_3 penelitian ini diterima.

4. Variabel *Love of Money* (X_2) tidak berpengaruh negatif signifikan pada *Unethical Behavior* (Z) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar $8,543 > 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Love of Money* (X_2) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja *Unethical Behavior* (Z). Dengan demikian H_4 penelitian ini diterima.
5. Variabel *Unethical Behavior* (Z) tidak berpengaruh negatif signifikan pada *Employee Performance* (Y) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar $8,752 > 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Unethical Behavior* (Z) memiliki pengaruh signifikan pada *Employee Performance* (Y). Dengan demikian H_5 penelitian ini diterima.
6. Variabel *Perceived Corruption* (X_1) berpengaruh signifikan pada *Employee Performance* (Y) melalui *Unethical Behavior* (Z) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar $6,809 > 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Unethical Behavior* (Z) dapat memediasi pengaruh *Perceived Corruption* (X_1) pada *Employee Performance* (Y). Dengan demikian H_6 penelitian ini diterima.
7. Variabel *Love of Money* (X_2) berpengaruh signifikan pada *Employee Performance* (Y) melalui *Unethical Behavior* (Z) yang ditandai dengan nilai T statistik sebesar $6,170 > 1,96$ dan dapat dilihat pula dari nilai *p value* yang bernilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Unethical Behavior* (Z) dapat memediasi pengaruh *Love of Money* (X_2) pada *Employee Performance* (Y). Dengan demikian H_7 penelitian ini diterima.

4.4.4 Perhitungan VAF

Untuk mengukur pengaruh mediasi maka digunakan perhitungan VAF dengan hasil sebagai berikut:

1. *Perceived Corruption* terhadap *Employee Performance* melalui *Unethical Behavior*

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan VAF *Perceived Corruption*

Pengaruh Langsung (a)		-0,088
Pengaruh Tidak Langsung (bxc)	$0,573 \times 0,639$	0,366147
Pengaruh Total ((a) + (bxc))	$-0,088 + 0,366147$	0,278147
VAF ((a) / (a) + (bxc))	$-0,088 / 0,278147$	0,31637 (31,6%)

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis 0 (2024)

Hasil perhitungan pengaruh *Indirect effect* melalui perhitungan menggunakan VAF diperoleh nilai 31,6%. Nilai VAF lebih dari 20% menunjukkan bahwa peran variabel mediasi sebagai Mediasi Parsial.

2. *Love of Money* terhadap *Employee Performance* melalui *Unethical Behavior*

Tabel 4.21 Hasil Perhitungan VAF *Love of Money*

Pengaruh Langsung (a)		0,264
Pengaruh Tidak Langsung (bxc)	0,398 x 0,639	0,254322
Pengaruh Total ((a) + (bxc))	0,264 + 0,254322	0,518322
VAF ((a) / (a) + (bxc))	0,264 / 0,518322	0,50933 (50,9%)

Sumber: Kuesioner diolah oleh penulis 0 (2024)

Hasil perhitungan pengaruh *Indirect effect* melalui perhitungan menggunakan VAF diperoleh nilai 50,9%. Nilai VAF lebih dari 20% menunjukkan bahwa peran variabel mediasi sebagai Mediasi Parsial.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada hubungan *Perceived Corruption* (X1) pada *Employee Performance* (Y) diperoleh bahwa nilai T statistik sebesar (+) $1,014 < 1,96$ dan p value sebesar $0,311 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada bukti statistik yang mendukung pengaruh negatif signifikan dari *Perceived Corruption* pada *Employee Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap korupsi di lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor dapat menjelaskan hasil ini. Pertama, adanya budaya organisasi yang kuat yang menekankan nilai-nilai integritas, etika, dan kejujuran di tempat kerja. Jika budaya organisasi telah berhasil menginternalisasi nilai-nilai tersebut, karyawan lebih cenderung fokus pada aspek-aspek positif yang mendukung kinerja yang optimal. Selain itu, keberadaan sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif di dalam organisasi juga dapat menjadi faktor yang memoderasi hubungan antara *Perceived Corruption* dan *Employee Performance*. Jika organisasi memiliki mekanisme kontrol yang kuat untuk mencegah dan mengatasi perilaku koruptif, hal ini dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja karyawan. Pandangan karyawan terhadap faktor-faktor yang lebih langsung memengaruhi kinerja, seperti keterampilan, pengetahuan, atau motivasi intrinsik, juga menjadi faktor yang memengaruhi hasil penelitian. Dalam konteks ini, karyawan melihat bahwa faktor-faktor internal ini memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian kinerja yang baik dibandingkan dengan isu-isu korupsi di luar kendali mereka. Untuk memahami lebih mendalam dan merinci faktor-faktor yang mempengaruhi hasil ini, perlu dilakukan analisis lanjutan dan penelitian lebih mendalam. Penggalan perspektif karyawan, evaluasi lebih lanjut terhadap budaya organisasi, dan pemeriksaan lebih jauh terhadap mekanisme kontrol organisasi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang dinamika kompleks di dalam Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali.

Pada hubungan *Love of Money* (X2) pada *Employee Performance* (Y) diperoleh T statistik sebesar (+) $4,502 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Love of Money* memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi finansial yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Beberapa faktor dapat menjelaskan hasil ini. Pertama, *Love of Money* dapat menjadi pendorong intrinsik bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Motivasi finansial dapat meningkatkan tingkat dedikasi, inisiatif, dan usaha karyawan untuk mencapai tujuan kinerja mereka. Selain itu, adanya sistem penghargaan dan insentif finansial yang terstruktur di dalam organisasi juga

memainkan peran penting. Karyawan yang merasa bahwa pencapaian kinerja yang baik akan dihargai secara finansial dapat lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Faktor budaya dan nilai-nilai di dalam organisasi juga dapat memberikan kontribusi terhadap hasil ini. Jika budaya organisasi menanamkan sikap positif terhadap pencapaian finansial dan mengaitkannya dengan kinerja yang unggul, maka karyawan cenderung merespons dengan kinerja yang lebih baik. Meskipun hasil ini memberikan wawasan positif tentang peran motivasi finansial terhadap kinerja karyawan, perlu diperhatikan bahwa faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor non-finansial lainnya, juga dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel-variabel tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali.

Pada hubungan *Perceived Corruption* (X1) pada *Unethical Behavior* (Z) diperoleh nilai T statistik sebesar (+) 13,637 > 1,96 dan p value sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa *Perceived Corruption* memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak negatif terhadap perilaku tidak etis. Ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap korupsi, semakin tinggi kemungkinan perilaku tidak etis dari karyawan. Faktor-faktor psikologis dan etika dapat menjelaskan hasil ini. Jika karyawan memiliki persepsi yang tinggi terhadap korupsi di sekitarnya, hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana perilaku tidak etis dianggap lebih dapat diterima atau bahkan dijadikan norma. Persepsi bahwa praktik korupsi dapat "melekat" dalam budaya organisasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk terlibat dalam perilaku tidak etis. Selain itu, perasaan ketidakpuasan atau ketidakadilan di antara karyawan terhadap praktik korupsi yang mereka persepsikan dapat mendorong mereka untuk mengadopsi perilaku tidak etis sebagai bentuk protes atau balasan. Keadaan di mana praktik korupsi dianggap sebagai hambatan bagi kesejahteraan bersama dapat merangsang perilaku tidak etis sebagai cara untuk mengatasi atau menanggapi perasaan ketidakpuasan. Dalam konteks ini, perlu diakui bahwa pengaruh *Perceived Corruption* pada *Unethical Behavior* tidak hanya merupakan masalah individual, tetapi juga dapat mencerminkan dinamika organisasi dan budaya yang lebih luas. Oleh karena itu, tindakan pencegahan dan penanggulangan perilaku tidak etis perlu melibatkan upaya untuk mengubah persepsi terhadap korupsi dan memperkuat nilai-nilai etika di seluruh organisasi.

Pada hubungan *Love of Money* (X2) pada *Unethical Behavior* (Z) diperoleh nilai T statistik sebesar (+) 8,543 > 1,96 dan p value sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa *Love of Money* memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak negatif terhadap perilaku tidak etis. Karyawan yang memiliki motivasi finansial yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam perilaku tidak etis. Adanya hubungan positif antara *Love of Money* dan *Unethical Behavior* mencerminkan bahwa karyawan yang sangat termotivasi secara finansial cenderung melibatkan diri dalam tindakan tidak etis untuk mencapai keuntungan finansial yang lebih besar. Dorongan untuk meningkatkan pendapatan atau mencapai tujuan finansial tertentu dapat membuat karyawan lebih rentan terhadap perilaku tidak etis, terutama jika mereka menganggapnya sebagai sarana untuk mencapai kesuksesan finansial

yang diinginkan. Faktor psikologis juga dapat memainkan peran penting di sini. Karyawan yang memiliki motivasi finansial yang tinggi merasa terdorong untuk mencapai tujuan mereka dengan cara apa pun, bahkan jika itu melibatkan perilaku yang tidak etis. Keinginan untuk mencapai hasil finansial yang lebih tinggi dapat menjadi faktor pendorong kuat untuk terlibat dalam perilaku tidak etis. Penting untuk dicatat bahwa temuan ini tidak berarti bahwa semua individu yang memiliki motivasi finansial tinggi akan terlibat dalam perilaku tidak etis. Sebaliknya, hal ini menunjukkan adanya korelasi statistik antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan dan program yang mendorong etika dalam perilaku karyawan, terutama di dalam situasi di mana motivasi finansial menjadi faktor kunci.

Pada hubungan *Unethical Behavior* (Z) pada *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai T statistik sebesar (+) $8,752 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Unethical Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan, tetapi tidak negatif terhadap kinerja karyawan. Perilaku tidak etis dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku tidak etis dari karyawan dapat mencakup berbagai tindakan, mulai dari pelanggaran kebijakan internal perusahaan hingga tindakan yang melanggar norma etika profesional. Karyawan yang terlibat dalam perilaku tidak etis menghadapi konsekuensi serius, termasuk penurunan produktivitas, kehilangan kepercayaan dari rekan kerja, dan potensi sanksi atau tindakan disipliner dari pihak manajemen. Dalam konteks *Employee Performance*, perilaku tidak etis dapat merugikan kinerja karyawan dan, secara luas, dapat berdampak pada citra dan reputasi organisasi. Karyawan yang terlibat dalam tindakan tidak etis tidak dapat memberikan kontribusi maksimal mereka terhadap tujuan organisasi, bahkan dapat menyebabkan ketidakstabilan di tempat kerja dan merugikan hubungan antar karyawan. Pentingnya mengelola dan mencegah perilaku tidak etis di lingkungan kerja menekankan perlunya pembinaan etika dan penegakan kebijakan yang jelas terkait etika dan integritas. Melibatkan karyawan dalam pelatihan etika, memastikan adanya saluran pengaduan yang aman, dan menetapkan konsekuensi jelas untuk perilaku tidak etis adalah beberapa strategi yang dapat membantu mengurangi risiko perilaku tidak etis dan menjaga kinerja karyawan.

Pada hubungan Mediasi *Unethical Behavior* (Z) dalam Pengaruh *Perceived Corruption* (X1) pada *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai T statistik sebesar $6,809 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Unethical Behavior* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Perceived Corruption* dan *Employee Performance*. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh negatif *Perceived Corruption* pada *Employee Performance* sebagian besar dijelaskan melalui adanya perilaku tidak etis. Dalam konteks ini, hasil tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pengaruh negatif yang berasal dari *Perceived Corruption* terhadap *Employee Performance* dapat dijelaskan melalui keberadaan *Unethical Behavior*. Artinya, karyawan yang memiliki persepsi tinggi terhadap korupsi cenderung menunjukkan perilaku tidak etis, dan perilaku tersebut kemudian berkontribusi pada penurunan kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini menyoroti pentingnya memahami faktor-faktor yang berada di tengah-tengah hubungan antar variabel. Dalam hal ini, *Unethical Behavior* berfungsi sebagai saluran melalui mana

Perceived Corruption mempengaruhi *Employee Performance*. Dengan mengetahui peran mediasi ini, organisasi dapat lebih fokus dalam mengatasi perilaku tidak etis sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan kebijakan dan program-program yang mengurangi persepsi terhadap korupsi dan secara bersamaan mengelola dan mencegah perilaku tidak etis dapat menjadi pendekatan holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang etis.

Pada hubungan Mediasi *Unethical Behavior* (Z) dalam Pengaruh *Love of Money* (X2) pada *Employee Performance* (Y) diperoleh nilai T statistik sebesar $6,170 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *Unethical Behavior* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Love of Money* dan *Employee Performance*. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh positif *Love of Money* pada *Employee Performance* sebagian besar dijelaskan melalui adanya perilaku tidak etis. Dalam konteks ini, hasil tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar dari pengaruh positif yang berasal dari *Love of Money* terhadap *Employee Performance* dapat dijelaskan oleh keberadaan perilaku tidak etis. Artinya, karyawan yang memiliki motivasi finansial tinggi cenderung menunjukkan perilaku tidak etis, dan perilaku tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Pemahaman tentang peran mediasi ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kebijakan di organisasi. Fokus pada mitigasi perilaku tidak etis, terlepas dari motivasi utama seperti *Love of Money*, dapat menjadi bagian integral dari strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel ini, organisasi dapat mengarahkan upaya mereka pada pengembangan kebijakan dan program-program yang menciptakan lingkungan yang etis, sekaligus mendorong motivasi yang positif dan produktif di antara karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini yang berjudul “**Peran Pemediasian Perilaku Tidak Etis Pada Pengaruh Korupsi Persepsian Dan Kecintaan Terhadap Uang Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali)**” yaitu:

- 1) Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan *Perceived Corruption* (X1) pada *Employee Performance* (Y) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari Nilai T statistik sebesar $1,014 < 1,96$ dan p value sebesar $0,311 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) penelitian ini ditolak.
- 2) Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan *Love of Money* (X2) pada *Employee Performance* (Y) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar $4,502 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) penelitian ini ditolak.
- 3) Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan *Perceived Corruption* (X1) pada *Unethical Behavior* (Z) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar $13,637 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini ditolak.

- 4) Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan *Love of Money* (X2) pada *Unethical Behavior* (Z) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar $8,543 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) penelitian ini ditolak.
- 5) Tidak terdapat pengaruh negatif signifikan *Unethical Behavior* (Z) pada *Employee Performance* (Y) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar sebesar $8,752 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) penelitian ini ditolak.
- 6) Terdapat mediasi *Unethical Behavior* (Z) dalam Pengaruh *Perceived Corruption* (X1) pada *Employee Performance* (Y) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar sebesar $6,809 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) penelitian ini diterima.
- 7) Terdapat mediasi *Unethical Behavior* (Z) dalam Pengaruh *Love of Money* (X2) pada *Employee Performance* (Y) pada Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali. Hasil ini terlihat dari nilai T statistik sebesar sebesar $6,170 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti dapat merumuskan saran kepada pihak manajemen Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali agar para pegawai dapat terus meningkatkan kinerjanya serta bagi penelitian selanjutnya yakni sebagai berikut ini:

1. Bagi Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali
 - a. Pengelolaan *Perceived Corruption* (X1)

Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Corruption* tidak berpengaruh signifikan pada *Employee Performance*, penting untuk terus memonitor dan meningkatkan transparansi serta integritas di lingkungan kerja. Memberikan pelatihan dan pembekalan etika kepada karyawan serta mendorong budaya anti-korupsi dapat membantu memperbaiki persepsi terhadap korupsi dan menciptakan lingkungan yang lebih etis.
 - b. Peningkatan Motivasi Finansial (*Love of Money*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Love of Money* berpengaruh positif pada *Employee Performance*. Oleh karena itu, Kantor Pemerintahan dapat mempertimbangkan pemberian insentif atau program motivasi finansial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan dan reward atas pencapaian kerja dapat menjadi stimulus positif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
 - c. Pencegahan *Unethical Behavior* (Z)

Mengingat adanya pengaruh yang signifikan antara *Perceived Corruption*, *Love of Money*, dan *Unethical Behavior*, diperlukan kebijakan dan program pencegahan perilaku tidak etis. Membangun kode etik yang jelas, memberikan pelatihan etika, serta menegakkan sanksi bagi pelanggaran etika dapat membantu mengurangi risiko perilaku tidak etis.
 - d. Pengembangan Kebijakan Organisasi:

Implikasi temuan mediasi *Unethical Behavior* menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan *Employee Performance* dapat melalui pengelolaan perilaku tidak etis. Oleh karena itu, Kantor Pemerintahan Kabupaten Boyolali perlu mengintegrasikan kebijakan dan program-program yang mendukung budaya organisasi yang etis, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan meminimalkan risiko perilaku tidak etis.

e. Monitoring dan Evaluasi

Menerapkan sistem monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan dan program-program yang diusulkan. Dengan demikian, Kantor Pemerintahan dapat mengukur efektivitas langkah-langkah yang diambil dan melakukan perbaikan berkelanjutan sesuai kebutuhan.

f. Studi Lanjutan

Dalam rangka mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, disarankan untuk melakukan studi lanjutan atau survei secara berkala untuk mengidentifikasi perubahan dalam persepsi karyawan terhadap faktor-faktor seperti korupsi dan motivasi finansial, serta dampaknya terhadap perilaku dan kinerja mereka.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar dapat menambahkan faktor manajemen sumber daya manusia lainnya dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, struktur organisasi, hingga kompensasi bagi pegawai sehingga penelitian terkait kinerja pegawai dapat semakin luas dan dapat memberikan kontribusi akademis dan praktis bagi banyak instansi pemerintah pada zaman sekarang saat ini.