

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU TIDAK ETIS
(Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung)

Oleh:
Ira Arvianti Rahayu
1712120076

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Gedong Meneng, Bandar Lampung 35142 – INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di 7 Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas menggunakan regresi Linear Berganda. Alat analisisnya menggunakan *SPSS 21 for windows*. Populasi penelitian ini sebanyak 7 Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Perilaku Tidak Etis dan tidak terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci : Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, Perilaku Tidak Etis.

ABSTRACT

This study was conducted at the Regional Apparatus Organization of Bandar Lampung. This study was to determine the Effect of Internal Control Effectiveness, Compensation Suitability, Management Morality, and Compliance with Accounting Rules on Unethical Behavior. The type of study in this research used quantitative research with causality method using Multiple Linear Regression. The analysis tool used SPSS 21 for windows. The population of this study was 7 Regional Apparatus Organizations in Bandar Lampung with 35 respondents as the samples. The result of this study found that there was an effect of the Effectiveness of Internal Control on Unethical Behavior and there was no effect of Compensation Suitability, Management Morality and Compliance with Accounting Rules on Unethical Behavior in Regional Apparatus Organizations in Bandar Lampung City.

Keywords: Effectiveness of Internal Control, Compensation Suitability, Management Morality, Compliance with Accounting Rules, Unethical Behavior

Latar Belakang

Menurut Robinson dalam Thoyibatun (2009), Perilaku tidak etis yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Pengendalian internal menurut Mulyadi (2013) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku tidak etis yang merujuk pada terjadinya kecurangan akuntansi yang dapat merugikan suatu instansi atau lembaga.

Kompensasi menjadi hal yang penting dalam suatu Instansi. Seseorang cenderung akan berperilaku tidak etis dan berlaku curang untuk memaksimalkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Biasanya pegawai akan melakukan kecurangan karena

ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan.

Moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai (Baron, 2006). Tanggung jawab moral dari setiap individu manajemen dari organisasi mempengaruhi terjadinya perilaku tidak etis. Dengan moralitas yang tinggi maka manajemen akan lebih memperhatikan kepentingan publik daripada kepentingan pribadi.

Ketaatan Aturan Akuntansi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya Perilaku tidak etis. Semakin tinggi ketaatan peraturan Instansi pada aturan akuntansi maka akan semakin rendah perilaku tidak etis yang terjadi. Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Wilopo, 2009).

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Etis (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung)”**.

LANDASAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), teori agensi adalah hubungan atau kontrak antara *principal* dan *agent*. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (prinsipal) dengan pihak yang menerima wewenang (agensi), dalam bentuk kontrak kerja sama.

Teori keagenan menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok atau organisasi. Salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit dengan pihak lain (*agents*) dengan harapan bahwa agen akan bertindak atau melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan *principal* (Jensen and Meckling, 1976).

Perilaku Tidak Etis

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Thoyibatun, 2012). Perilaku tidak etis dapat terjadi apabila pegawai pada suatu instansi pemerintahan merasakan hal yang tidak menyenangkan pada instansi pemerintahan,

jika harapan dengan keinginan dan juga kebutuhan tidak sesuai maka pegawai cenderung melakukan kecurangan akuntansi.

Indikator-indikator perilaku tidak etis (Thoyibatun, 2012):

1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*).
2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*).
3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resource*).
4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Efektivitas Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal menurut Mulyadi (2013) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dalam Standar Auditing Seksi 319 paragraf 6 SPAP (2011) Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan mendefinisikan pengendalian internal sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga

golongan, yaitu Keandalan pelaporan keuangan, Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Untuk mengukur keefektifan pengendalian internal diadopsi dari penelitian Wilopo (2006), dengan indikator antara lain:

1. Penerapan Wewenang dan Tanggung jawab, merupakan kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan pentingnya pengendalian suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab mampu meningkatkan keefektifan pengendalian internal.
2. Pencatatan Transaksi, merupakan tindakan yang digunakan untuk meminimalkan resiko serta memastikan catatan yang dihasilkan akurat.
3. Pengendalian Fisik, merupakan tindakan yang digunakan untuk mengatasi risiko serta penerapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif.
4. Sistem Akuntansi, merupakan seluruh informasi yang ada harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi dan pihak yang membutuhkan informasi. Informasi disajikan dalam bentuk, sarana

dan waktu yang tepat sehingga pimpinan mampu melakukan pengendalian dan tanggung jawab secara tepat.

5. Pemantauan dan Evaluasi, Pemantauan dan evaluasi digunakan untuk menilai kualitas kinerja dan memastikan rekomendasi hasil audit dan review segera ditindak lanjuti.

Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Instansi, (Hasibuan, 2014). Dengan kompensasi yang sesuai, diharapkan dapat meminimalisasikan tindakan kecurangan dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi harus ditetapkan sesuai asas adil dan asas layak dan wajar. Menurut Malayu Hasibuan (2013:122), antara lain:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak dan Wajar.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif, adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh Instansi.
3. Tunjangan, adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiunan, liburan yang ditanggung Instansi, tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas kantor, adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang biasa digunakan di dalam Instansi, temoat beristirahat khusus dan kenikmatan yang diperoleh pegawai.

Moralitas Manajemen

Moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai (Baron, 2006). Moral adalah istilah manusia menyebut ke manusia atau orang lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif. Moralitas adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan etika atau adat sopan santun. Secara lugas moralitas adalah hal yang dijadikan pedoman bagi manusia dalam berperilaku agar termaksud menjadi manusia yang baik dan dapat menghindari perilaku buruk.

Menurut penelitian (Damayanti, 2016). Indikator Moralitas manajemen adalah:

1. Disiplin saat membuat laporan keuangan.
2. Keterikatan dengan otonomi yang bertanggung jawab.
3. Membuat laporan dengan benar.

Ketaatan Aturan Akuntansi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ketaatan adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, sedangkan aturan adalah sesuatu tindakan yang telah ditetapkan untuk dijalankan. Thoyibatun (2009) menyebutkan bahwa standar akuntansi keuangan adalah aturan yang digunakan dalam kegiatan akuntansi. Dalam standar akuntansi terdapat aturan-aturan

yang harus digunakan dalam pengukuran dan penyajian laporan keuangan yang berpedoman terhadap aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Menurut Thoyibatun (2009), indikator pengukuran Ketaatan Aturan Akuntansi sebagai berikut:

1. Persyaratan pengungkapan.
2. Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik.
3. Objektif.
4. Memenuhi syarat kehati-hatian.
5. Memenuhi konsep konsistensi penyajian.

BANGUNAN HIPOTESIS

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Perilaku Tidak Etis

Penerapan pengendalian internal efektif yang didukung dengan regulasi memadai akan mencegah berbagai bentuk ketidakwajaran yang merugikan pihak yang bekepentingan seperti penerepan sistem pengendalian internal yang mampu menerapkan lima elemen penting yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan yang ada pada sistem pengendalian internal tersebut mampu mempertahankan perilaku etis seorang profesional akuntansi. Salah satunya

hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

H₁: Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Dalam halnya pegawai melakukan pekerjaannya dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh maka adapun hak yang didapat oleh pegawai yaitu kompensasi terhadap hasil kerjanya, apabila kompensasi yang didapat oleh pegawai kurang sesuai maka kecenderungan perilaku tidak etis pun akan muncul. Kompensasi yang sesuai akan mencegah terjadinya perilaku tidak etis pegawai. Hal ini dikarenakan kompensasi yang sesuai adalah sebuah penghargaan yang dapat memberi pegawai rasa hasil kerjanya terbayarkan. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai.

H₂: Kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.

Pengaruh Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Apabila suatu Instansi menata moralitas manajemen yang baik, akan dapat membuat pegawai sulit melakukan tindak perilaku tidak etis seperti kecurangan, sehingga dapat berdampak positif terhadap hasil kerja. Moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai (Baron, 2006). Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan Fauwzi (2011) menunjukkan bahwa moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

H₃: Moralitas manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak Etis.

Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Perilaku Tidak Etis

Semakin baik Ketaatan Aturan akuntansi tentu akan mengurangi perilaku tidak etis, Menurut Rahmawati (2012:9), aturan akuntansi dibuat sebagai dasar dalam penyusunan laporan keuangan. Dalam standar akuntansi terdapat aturan-aturan yang harus digunakan dalam pengukuran

dan penyajian laporan keuangan yang berpedoman terhadap aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan Hadi (2015) menunjukkan bahwa pengaruh ketaatan diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap perilaku tidak etis.

H₄ : Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana teknik ini merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel ini diambil dari 7 OPD Kota Bandar Lampung, yang masing-masing OPD terdiri dari 5 sampel atau 35 sampel secara menyeluruh. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala sub bagian keuangan.
2. Pegawai yang bekerja di bagian keuangan minimal 2 tahun.

Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Perilaku Tidak Etis (Y).

Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Efektivitas Pengendalian Internal (X_1), Kesesuaian Kompensasi (X_2), Moralitas Manajemen (X_3) dan Ketaatan Aturan Akuntansi (X_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistic Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	35	2	5	3.37	.843
X1	35	3	5	3.97	.664
X2	35	2	4	2.91	.562
X3	35	2	4	3.29	.667
X4	35	2	5	3.74	.611
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

1. Dalam variabel Y menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel Y sebesar 2 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5. Serta mean sebesar 3,37 dan standar deviasi sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan rata-rata skor Y.
2. Dalam variabel X1 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X1 sebesar 3 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5. Serta mean sebesar 3,97 dan standar deviasi sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X1.
3. Dalam variabel X2 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X2 sebesar 2 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 4. Serta mean sebesar 2,91 dan standar deviasi sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X2.
4. Dalam variabel X3 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X3 sebesar 2 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 4. Serta mean sebesar 3,29 dan standar deviasi sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X3.
5. Dalam variabel X4 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X4 sebesar 2 dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5. Serta mean sebesar 3,74 dan standar deviasi sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan rata-rata skor X4.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Y1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Y6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.4	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.7	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X1.10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X2.9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

X3.2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X3.7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
X4.7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel Y, X1, X2, X3, X4 yaitu nilai sig seluruh butir pertanyaan lebih kecil dari alpha (0,05).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian bisa digunakan dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha (α)</i>	Kondisi	Keterangan
Y	0,906	0,6	<i>Cronbach's alpha > alpha</i>	Reliabilitas
X1	0,883	0,6	<i>Cronbach's alpha > alpha</i>	Reliabilitas
X2	0,877	0,6	<i>Cronbach's alpha > alpha</i>	Reliabilitas
X3	0,767	0,6	<i>Cronbach's alpha > alpha</i>	Reliabilitas
X4	0,876	0,6	<i>Cronbach's alpha > alpha</i>	Reliabilitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* variabel Y, X1, X2, X3, X4 lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada seluruh variabel reliabel.

Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30367002
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.098
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.580

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *one sample Kolmoogrov Smirnove* adalah sebesar 0,580 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut >0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.693	8.693		3.186	.003		
X1	-.373	.156	-.407	-2.384	.024	.884	1.131
X2	.030	.139	.035	.218	.829	.993	1.007
X3	-.147	.207	-.117	-.711	.483	.950	1.053
X4	.351	.192	.305	1.826	.078	.920	1.086

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF dari masing-masing variabel tidak melebihi batas nilai 10. Sehingga hasil dapat disimpulkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.246	4.635		.700	.489
X1	.049	.083	.114	.593	.558
X2	.033	.074	.082	.452	.655
X3	-.032	.110	-.053	-.289	.774
X4	-.066	.103	-.121	-.642	.526

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil data diatas diketahui bahwa seluruh variabel bernilai sig>0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	27.693	8.693		
1 X1	-.373	.156	-.407	-2.384	.024
X2	.030	.139	.035	.218	.829
X3	-.147	.207	-.117	-.711	.483
X4	.351	.192	.305	1.826	.078

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$a=27,693, \quad b_1=(-0,373), \quad b_2=0,030, \quad b_3=(-0,147), \quad b_4=0,351$$

sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

- Y = Perilaku Tidak Etis
- a = Konstanta
- b = koefisien regresi
- et = Error Trem/unsur kesalahan
- X1 = Efektivitas Pengendalian Internal

- X2 = Kesesuaian Kompensasi
- X3 = Moralitas Manajemen
- X4 = Ketaatan Aturan Akuntansi

$$Y = 27,693 - 0,373 + 0,030 - 0,147 + 0,351$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 27,693 menyatakan bahwa perilaku tidak etis pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung sebesar 27,693. Apabila efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi bernilai 0.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1=(-0,373)$ menyatakan bahwa setiap penurunan efektivitas pengendalian internal sebesar satu satuan maka akan menurunkan efektivitas pengendalian internal pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung sebesar $(-0,373)$ satuan atau $-37,3\%$.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2=0,030$ menyatakan bahwa setiap peningkatan kesesuaian kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kesesuaian kompensasi pada Organisasi Perangkat Daerah sebesar $0,030$ satuan atau 3% .
- d. Koefisien regresi untuk $X_3=(-0,147)$ menyatakan bahwa setiap penurunan moralitas manajemen sebesar satu satuan maka akan menurunkan moralitas manajemen pada Organisasi Perangkat Daerah sebesar $(-0,147)$ satuan atau $-14,7\%$.
- e. Koefisien regresi untuk $X_4=0,351$ menyatakan bahwa setiap peningkatan ketaatan aturan akuntansi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan ketaatan aturan akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah sebesar $0,351$ satuan atau $35,1\%$.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.228	.125	4.582

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar $0,477$ artinya tingkat hubungan antara Efektivitas Pengendalian Internal (X_1), Kesesuaian Kompensasi (X_2), Moralitas Manajemen (X_3) dan Ketaatan Aturan Akuntansi (X_4) dengan Perilaku Tidak Etis (Y) adalah positif kuat. Koefisien

determinan R^2 (R Square) sebesar $0,228$ artinya Efektivitas Pengendalian Internal (X_1), Kesesuaian Kompensasi (X_2), Moralitas Manajemen (X_3) dan Ketaatan Aturan Akuntansi (X_4) sebesar $0,228$ atau $22,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar $77,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

**Hasil Uji t
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.693	8.693		3.186	.003
1 X1	-.373	.156	-.407	-2.384	.024
X2	.030	.139	.035	.218	.829
X3	-.147	.207	-.117	-.711	.483
X4	.351	.192	.305	1.826	.078

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

1. Efektivitas Pengendalian Internal (X1) terhadap Perilaku Tidak Etis (Y)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel Efektivitas Pengendalian Internal dengan nilai $t_{hitung} -2,384 > -2,042 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka jawaban hipotesis yaitu menolak H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Kesesuaian Kompensasi (X2) terhadap Perilaku Tidak Etis (Y)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel Kesesuaian Kompensasi dengan nilai $t_{hitung} 0,218 < 2,042 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,829 > 0,05$, maka jawaban

hipotesis yaitu menerima H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

3. Moralitas Manajemen (X3) terhadap Perilaku Tidak Etis (Y)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel Moralitas Manajemen dengan nilai $t_{hitung} -0,711 < -2,042 t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,483 > 0,05$, maka jawaban hipotesis yaitu menerima H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh Moralitas Manajemen pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

4. Ketaatan Aturan Akuntansi (X4) terhadap Perilaku Tidak Etis (Y)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variabel Ketaatan Aturan Akuntansi dengan nilai $t_{hitung} 1,826 < 2,042 t_{tabel}$ dan

nilai signifikansi $0,078 > 0,05$, maka jawaban hipotesis yaitu menerima H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung.

Uji F

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.866	4	46.467	2.214	.091 ^b
Residual	629.734	30	20.991		
Total	815.600	34			

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Efektivitas Pengendalian Internal (X1), Kesesuaian Kompensasi (X2), Moralitas Manajemen (X3) dan Ketaatan Aturan Akuntansi (X4) terhadap Perilaku Tidak Etis (Y) adalah sebesar $0,091 > 0,05$, dan nilai

F_{hitung} sebesar $2,214 < 2,91$. Kesimpulannya adalah Efektivitas Pengendalian Internal (X1), Kesesuaian Kompensasi (X2), Moralitas Manajemen (X3) dan Ketaatan Aturan Akuntansi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Tidak Etis (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi terhadap perilaku tidak etis pada Organisasi Perangkat Daerah

Kota Bandar Lampung. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan. Hasil penelitian didapatkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Sedangkan kesesuaian

kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hasil ini mendukung teori agensi bahwa untuk mengawasi agen agar tidak melakukan perilaku tidak etis diperlukan pengendalian internal yang efektif. Pemberian kompensasi ternyata dapat menurunkan perilaku tidak etis, hal ini mungkin disebabkan karena pejabat pemerintahan memberikan kompensasi yang sesuai. Selain itu moralitas manajemen dan ketaatan pegawai pada aturan akuntansi yang baik juga ternyata dapat mempengaruhi pegawai untuk tidak melakukan perilaku tidak etis.

Saran

1. Bagi Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung agar terus meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal pada pegawai Organisasi khususnya penerapan wewenang dan tanggung jawab serta dalam hal pencatatan transaksi lebih akurat dan transparan pada Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung karena dapat berdampak pada Perilaku Tidak Etis pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang berhubungan dengan perilaku tidak etis

pegawai sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku tidak etis. Selain itu, peneliti juga dapat menambahkan populasi dan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyanti, A. D., Rofingaton, S., & Sanggenafa, M. A. (2020). pengaruh sistem pengendalian intern, kepatuhan, dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat (tpb) terhadap perilaku etis pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 15(1), 15-26.
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Management Control System Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 1-21.
- Al-azhar, A., Anugerah, R., & Delfi, T. (2014). Pengaruh efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Survey pada perusahaan

- BUMN cabang Pekanbaru. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arifah, A., & Rahmawati, D. (2018). Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Keadilan Prosedural, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(4).
- Aryani, E. R., & Kiswara, E. (2011). *Pengaruh Good Corporate Governance dan Struktur Kepemilikan Terhadap Agency Cost* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Bellyanti, L. A., & Rasmini, N. K. (2016). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, Reward dan Moralitas Individu pada Perilaku Tidak Etis Karyawan (Studi CV. Sinar Dian). *E-Jurnal Akuntansi*, 14(3), 1670-1698.
- Bestari, D. S., Azlina, N., & Julita, J. (2019). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Riau)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. (2017). *Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Eisenhardt, Kathleem. M. (1989). *Agency Theory: An Assesment and Review*. *Academy of Management Review*, 14, hal 57-74.
- Fauwzi, M., & Yuyetta, E. N. A. (2011). Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro)
- Griffin, Ricky, dan Ronald J. Ebert, 2006. *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hadi, S., & Prasaja, M. P. D. (2015). Pengaruh ketaatan diri dan organisasi terhadap perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(2), 129-139.

- Halim, Abdul. (2002). "Analisis Varian Pendapatan Asli Daerah dalam Laporan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia". *Disertasi. Yogyakarta: Program Doktor Universitas Gadjah Mada.*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Husen, I. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa Se Kecamatan Adiwerna (Doctoral Dissertation, Unnes).*
- IHPS. (2020). *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2020 : BPK RI.*
- Irwansyah, I., & Syufriadi, B. (2018). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Akuntansi, 8(2), 89-100.*
- Jensen, Michael C. dan W.H. Meckling. (1976). *Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. Journal of Financial Economics 3.* hal. 305-360.
- Kholid, 2016. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud (studi empiris pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Lampung: Universitas Lampung.*
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Bisnis Dan Ekonomi Edisi 4.* Jakarta : Erlangga
- Nugraha, W., & Setyowati, E. (2015). *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).*
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi.* Cetakan Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Prasetya, E. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Fraud dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada bmt di wonosari). Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Siregar, A. (2019). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecurangan Akuntansi pada PT. Kirana Saptas Desa Panompuan Jae-Tapsel*

- (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Sanusi, anwar (2012). “ Metodologi Penelitian Bisnis ”. Jakarta : *Salemba empat*.
- Sugiyono. (2018). “ Metode penelitian pendidikan ”. *Alfabeta Cv*, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: *Alfabeta*
- Shintadevi, P. F. (2015). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 111-126.
- Safitri, R., Syafitri, L., & Yunita W, C. (2015). Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kompensasi Finansial Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 77-99.
- Thoyibatun, Siti. 2012. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*. Vol. 16, No.12.
- Utami, S. (2018). Pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Kasus Pada CV Chandra Perdana Abadi Bandar Lampung).
- Wilopo. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Padang: *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.