

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Keagenan (*agency theory*)**

Untuk memahami perilaku tidak etis maka digunakanlah dasar perspektif hubungan keagenan. 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 agensi memiliki asumsi bahwa tiap-tiap individu semata-mata termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*. Penggunaan teori keagenan telah dipergunakan secara luas baik di sektor privat maupun sektor publik.

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). Eisenhardt (1989) menggunakan tiga asumsi sifat dasar manusia guna menjelaskan tentang teori keagenan yaitu: manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*).

Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut, pimpinan sebagai manusia kemungkinan besar akan bertindak mengutamakan kepentingan pribadinya. Hal ini menimbulkan adanya konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*. *Principal* memiliki kepentingan untuk memaksimalkan keuntungan mereka sedangkan *agent* memiliki kepentingan untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya. Konflik akan terus meningkat karena *principal* tidak dapat

mengawasi aktivitas *agent* sehari-hari untuk memastikan bahwa *agent* telah bekerja sesuai dengan keinginan dari *principal*.

Teori keagenan telah dipraktekkan pada sektor publik khususnya pemerintah pusat maupun daerah. Organisasi sektor publik bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat atas sumber daya yang digunakan untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Pemerintah tidak dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara sendirian, sehingga pemerintah memberikan wewenang kepada pihak lain untuk mengelola sumber daya. Ditinjau dari perspektif hubungan keagenan antara legislatif dengan eksekutif, eksekutif adalah *agent* dan legislatif adalah *principal* (Halim dan Abdullah, 2006).

Faktor-faktor seperti pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan ketaatan aturan akuntansi merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perilaku tidak etis. Berdasarkan kondisi semacam ini, dibutuhkan sistem yang mengawasi perilaku menyimpang dilingkungan para pegawai yang berhubungan dengan pengelolaan pertanggungjawaban sikap yang kurang baik pada instansi yang disebut dengan perilaku tidak etis. Menurut Thoyibatun (2012) Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati.

## **2.2 Perilaku Tidak Etis**

### **2.2.1 Pengertian 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). Menurut Griffin (2015), perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Sedangkan Kholid (2016) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar

sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Kholid, 2016). 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.

### **2.2.2 Indikator-indikator Perilaku Tidak Etis**

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*)

## **2.3 Efektivitas Pengendalian Internal**

### **2.3.1 Pengertian 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 kenadalan 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:

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektivitas dan efisiensi organisasi

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan, kebijakan dan prosedur ini memberikan keyakinan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan untuk mengurangi risiko keuangan dalam pencapaian tujuan (Kumaat, 2014:65). Aktivitas pengendalian mempunyai berbagai macam tujuan dan diterapkan dalam berbagai tingkat dan fungsi organisasi. Pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi organisasi (Budiantari dkk, 2017). Dalam hal ini peran inspektorat selaku pengawas internal harus mampu membantu pemerintah daerah untuk mengefektifkan sistem pengendalian internal yang dimiliki (Ahriati dkk, 2015).

Pengendalian internal merupakan sebuah proses yang dirancang dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan diadopsi oleh pemerintah desa untuk memberikan kepastian yang memadai dalam mencapai kegiatan pemerintahan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku (Atmadja dkk, 2015). Efektivitas Pengendalian Internal juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap adanya tindak kecurangan akuntansi. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku kecurangan akuntansi yang dapat merugikan suatu instansi atau lembaga. Pengendalian internal dapat memelihara kebenaran dari laporan keuangan dan mencegah kecurangan (Lou dan Wang, 2009).

Mulyani dan Suryawati (2011) membagi tindakan/aktivitas pengendalian yang ada dalam organisasi menjadi :

1. Pengendalian Pencegahan (*preventive controls*) bertujuan untuk mencegah galat (*errors*) atau peristiwa yang tidak diinginkan terjadi.
2. Pengendalian Pendeteksian (*detective controls*) bertujuan untuk menginformasikan kepada manajemen galat atau masalah yang sedang terjadi atau beberapa saat setelah terjadi.

3. Pengendalian Pemulihan (*corrective controls*) biasanya digunakan bersama dengan pendeteksian, bertujuan untuk memperbaiki kembali dari akibat terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan.

Pengendalian internal yang efektif dapat digunakan instansi untuk melindungi dari korupsi, penggelapan, penyalahgunaan aktiva. Selain itu pengendalian internal dapat digunakan untuk memberikan jaminan informasi yang lebih akurat kepada pihak-pihak tertentu. Oleh sebab itu, jika pengendalian internal dilaksanakan secara efektif, maka dapat diandalkan untuk melindungi dari Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Davia dkk, 2000 dalam Tiara Delfi dkk, 2014).

### **2.3.2 Indikator-Indikator Efektivitas Pengendalian Internal**

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.

## **2.4 Kesesuaian Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian 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). Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seseorang cenderung akan berperilaku curang untuk memaksimalkan keuntungan dirinya sendiri. Biasanya karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasaan atau kekecewaan dengan hasil atau kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan. 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.

Alou dkk (2017) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, bagi seorang pegawai, kompensasi merupakan suatu outcome atau reward yang penting karena dengan kompensasi yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. 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. Jadi, adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerjasama yang lebih baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

#### 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. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

### **2.4.2 Indikator Kesesuaian Kompensasi**

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. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
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, tempat beristirahat khusus dan kenikmatan yang diperoleh pegawai.

## **2.5 Moralitas Manajemen**

### **2.5.1 Pengertian Moralitas Manajemen**

Moralitas manajemen merupakan tindakan manajemen untuk melakukan hal yang benar dan tidak berkaitan dengan keuntungan atau nilai (Baron, 2006). Seperti yang dikutip oleh (Glifandi dalam Ruth, 2012:26) dalam penelitian sebelumnya, "*Moral management is not coincident with profit or value maximization or the corporate redistribution*". Artinya, Moralitas manajemen tidak berkaitan dengan keuntungan pribadi atau pemaksimalan nilai. Dari pengertian diatas diketahui bahwa moralitas manajemen adalah pelaksanaan kewajiban mutlak oleh manajemen perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip dan nilai moral dengan kesadaran sendiri.

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.

Kematangan moralitas manajemen menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan perilaku pertanggung jawaban social. Adanya tanggung jawab sosial diharapkan membuat manajemen bertindak lebih baik dan tidak melakukan penyimpangan-penyimpangan.

### **2.5.2 Pengukuran Moralitas Manajemen**

Pengukuran moralitas manajemen berasal dari model pengukuran moral yang dikembangkan oleh dalam (Sanuari, 2014) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu:

#### *1. Pre-conventional*

Dalam tahap ini, individu akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum/peraturan yang ada. Dalam tahap ini, seseorang juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan.



## 2. Tahapan *conventional*

Pada tahap ini, individu akan mendasarkan tindakannya berdasarkan persetujuan teman-teman dan keluarganya dan juga pada norma-norma yang ada di masyarakat. Apabila dikaitkan dengan manajemen maka manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan menaati peraturan lalu terbentuk kematangan moral manajemen yang tinggi pada tahap post konvensional.

## 3. *Post-conventional*

Pada tahap ini, individu mendasari tindakannya dengan memperhatikan kepentingan orang lain dan berdasarkan tindakannya pada hukum-hukum universal. Manajemen pada tahapan ini menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Manajemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kecurangan dalam kinerjanya.

### **2.5.3 Indikator Moralitas Manajemen**

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

## **2.6 Ketaatan Aturan Akuntansi**

### **2.6.1 Pengertian 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. Setiap instansi biasanya memiliki pedoman yang digunakan manajemen dalam menentukan dan melaksanakan berbagai kegiatan dalam perusahaan salah satunya aturan akuntansi mengenai kegiatan akuntansi. Thoyibatun (2009) menyebutkan bahwa standar akuntansi keuangan adalah aturan yang digunakan dalam kegiatan akuntansi. 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). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Ketaatan Aturan Akuntansi merupakan segala ketentuan atau aturan akuntansi yang wajib ditaati oleh organisasi dalam pengelolaan keuangan, pembuatan laporan keuangan dan akuntabilitas pengelolaan keuangan, sehingga informasi yang dihasilkan akurat.

### **2.6.2 Tujuan Ketaatan Aturan Akuntansi**

Menurut BUPK UNY (2013) menyatakan bahwa Ketaatan Aturan Akuntansi suatu instansi bertujuan sebagai berikut:

1. Sebagai suatu prinsip dan metode yang dijadikan dasar diterapkan dalam penyelenggaraan segala aktivitas akuntansi dan pelaporan keuangan yang berbasis kepada standar akuntansi keuangan dan peraturan perundang-undangan.
2. Sebagai acuan dalam menentukan perlakuan akuntansi atas segala jenis transaksi dan peristiwa ekonomi khususnya pada bidang keuangan yang terjadi dan untuk pelaporan keuangan.

### **2.6.3 Indikator Ketaatan Aturan Akuntansi**

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

1. Persyaratan pengungkapan

Menurut PP RI Nomor 71, 2010 tentang SAP, persyaratan pengungkapan menjelaskan bahwa setiap entitas akuntansi dilingkungan pemerintah diharapkan menyajikan laporan keuangan. Laporan keuangan meliputi: Laporan Realisasi Anggaran, Laporan Perubahan Saldo Anggaran, Neraca, Laporan Organisasional, Laporan Arus Kas, Laporan dan Catatan atas Laporan Keuangan serta laporan lain dan/eleman informasi akuntansi yang diwajibkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Persyaratan pengungkapan menjadi hal yang sangat penting karena setiap entitas

akuntansi di lingkungan pemerintah diharapkan untuk menyajikan laporan keuangan serta informasi akuntansi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik

Menurut PP RI Nomor 71, 2010 tentang SAP, menjelaskan bahwa melalui laporan keuangan dan kinerja suatu entitas akuntansi menyajikan laporan keuangan yang bermanfaat bagi publik dengan itu pimpinan dapat menunjukkan pertanggungjawaban atas tugas-tugasnya dan menempatkan kepentingan pemakai pada skala prioritas. Dari pengertian yang telah diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa laporan keuangan dan kinerja suatu entitas akuntansi disajikan dalam bentuk laporan keuangan dan bermanfaat bagi kepentingan publik, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas-tugasnya.

3. Objektif

Menurut Kode Etik Profesi Akuntan Publik (IAPI, 2008), menjelaskan bahwa prinsip objektif mengharuskan pembuat laporan keuangan dan laporan kinerja untuk bersikap jujur secara intelektual yang berarti bahwa informasi dalam laporan tersebut harus menggambarkan seluruh transaksi atau peristiwa lainnya yang terjadi yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan dengan jujur, bersikap adil tidak memihak satu pihak tertentu yang berarti informasi dalam laporan keuangan dan laporan kinerja harus diarahkan kepada kebutuhan para pemakainya dan tidak bergantung pada kebutuhan atau keinginan satu pihak tertentu, tidak berprasangka atau bias dan bebas dari konflik kepentingan atau berada di bawah pengaruh pihak lain yang berarti bahwa laporan keuangan dan laporan kinerja tersebut tidak boleh menguntungkan satu pihak tertentu karena adanya konflik kepentingan di mana satu pihak memiliki kepentingan yang berlawanan atau berbeda. Dengan demikian, prinsip objektif harus dipertahankan dalam membuat laporan keuangan dan

laporan kinerja agar laporan-laporan tersebut dapat memberikan informasi yang mudah dipahami, handal dan lebih relevan bagi penggunanya.

4. Memenuhi syarat kehati-hatian

Dalam pembuatan laporan keuangan harus memiliki sikap tanggung jawab terhadap kehati-hatian. Kehati-hatian berarti dalam pembuatan laporan keuangan harus memiliki kewajiban dalam bersikap menjalankan tugasnya agar dari hasil laporannya dapat memberikan informasi yang dapat dipahami, handal dan relevan bagi penggunanya.

5. Memenuhi konsep konsistensi penyajian

Berdasarkan PP RI nomer 71, 2010 tentang SAP, menjelaskan bahwa perlakuan akuntansi dapat diterapkan pada kejadian yang sama namun juga bisa berubah dengan syarat metode yang baru diterapkan mampu memberikan informasi yang lebih baik dibanding metode yang lama.

**2.7 Penelitian terdahulu**

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

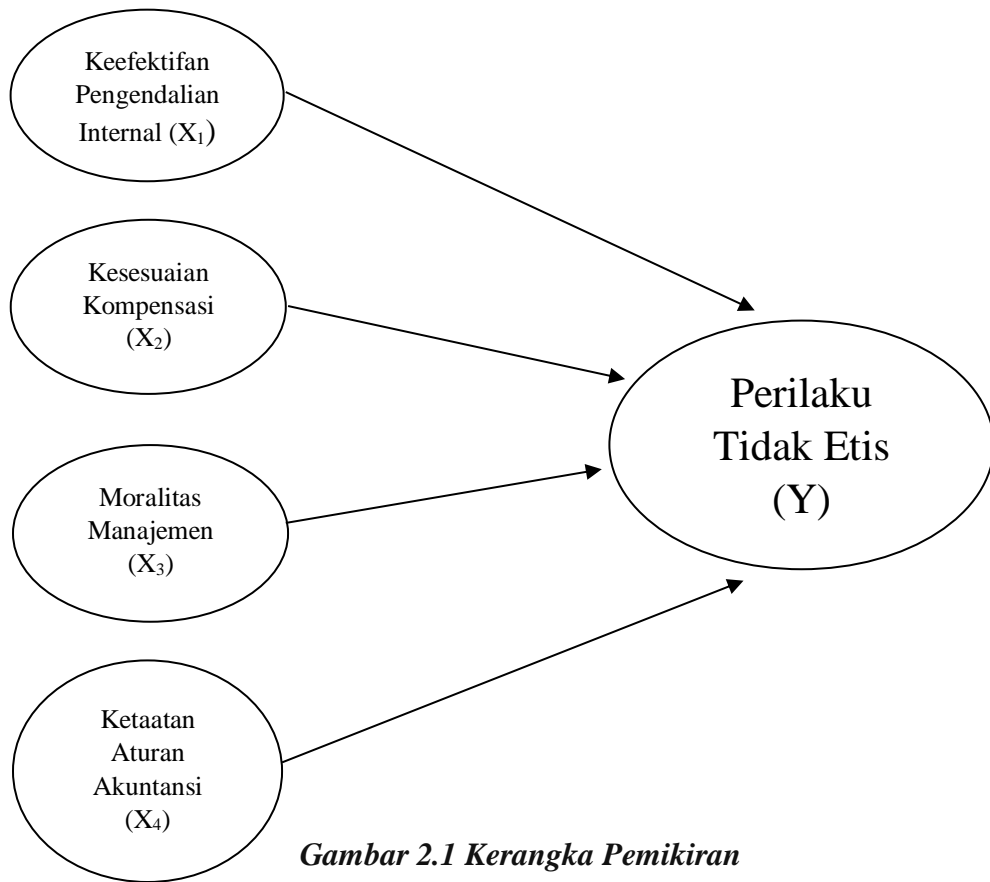
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011)	Analisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas	Variabel bebas: Keefektifan Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> ) Kesesuaian Kompensasi (X <sub>2</sub> )	keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap

		manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi	Moralitas Manajemen ( $X_3$ )  Variabel terikat: Perilaku tidak Etis ( $Y_1$ ) Kecendrungan kecurangan akuntansi ( $Y_2$ )	perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
2.	Syamsul Hadi (2015)	Pengaruh ketaatan diri dan organisasi terhadap perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi	Variabel bebas: Ketaatan diri ( $X_1$ ) Organisasi ( $X_2$ )  Variabel terikat: Perilaku tidak Etis ( $Y_1$ ) Kecurangan akuntansi ( $Y_2$ )	Ketaatan aturan akuntansi (KAA) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Perilaku tidak etis maupun Kecurangan Akuntansi

3.	Andhika Dwi Abriyanti (2020)	Pengaruh sistem pengendalian intern, kepatuhan, dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat (tpb) Terhadap perilaku etis pegawai (studi kasus pada badan pengelolaan pendapatan daerah Pemerintah kabupaten jayapura)	Variabel bebas: Sistem pengendalian intern ( $X_1$ ) Kepatuhan ( $X_2$ ) Pemberian tambahan penghasilan bersyarat ( $X_3$ )  Variabel terikat: Perilaku etis pegawai (Y)	Pengendalian intern tidak berpegruh secara signifikan terhadap perilaku etis pegawai, Kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai, Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai.
4.	Widarma Nugraha (2015)	Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis pegawai (studi kasus dinas pendapatan, pengelolaan	Variabel bebas: Pengendalian intern ( $X_1$ ) Kepatuhan ( $X_2$ ) Kompensasi Manajemen ( $X_3$ )  Variabel terikat: Perilaku etis pegawai (Y)	pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai, kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai, kompensasi berpengaruh

		keuangan dan aset daerah wonogiri)		terhadap perilaku etis pegawai.
--	--	------------------------------------	--	---------------------------------

### 2.8 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Pada penelitian ini dilakukan analisis Efektivitas Pengendalian Internal ( $X_1$ ), Kesesuaian Kompensasi ( $X_2$ ), Moralitas Manajemen ( $X_3$ ) dan Ketaatan Aturan Akuntansi ( $X_4$ ) terhadap perilaku tidak etis ( $Y$ ) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Bandar Lampung. Dengan Efektivitas Pengendalian Internal ( $X_1$ ), Kesesuaian Kompensasi ( $X_2$ ), Moralitas Manajemen ( $X_3$ ) dan Ketaatan Aturan Akuntansi ( $X_4$ ) akan mempengaruhi perilaku tidak etis ( $Y$ ).

## **2.9 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

### **2.9.1 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 berkepentingan 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. Pengendalian internal diharapkan mampu mengurangi adanya tindakan menyimpang yang dapat dilakukan mementingkan kepentingan pribadi. Pengendalian internal merupakan cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya organisasi. AICPA (1947) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Menurut Mulyadi (2008:163) bahwa Sistem Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek



ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis**

### **2.9.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap perilaku tidak etis**

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. 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. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.**

### **2.9.3 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. Moralitas yang buruk akan cenderung membuat seseorang berperilaku tidak etis. Suatu Instansi yang diwakili manajemennya, moralitas akan menjadi suatu yang penting terhadap tindakan

yang diambil. 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. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Moralitas manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak Etis.**

#### **2.9.4 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. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H<sub>4</sub> : Ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.**