

**PENGARUH PEMAHAMAN KODE ETIK, NILAI ETIS, PRINSIP MORAL  
DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU ETIS AKUNTAN**

**(Study Kasus : Akuntan Publik di Kota Semarang)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata

Satu pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi

Universitas Islam Sultan Agung

Semarang



Disusun Oleh :

**Agung Indra Utama**  
NIM : 14.203.1483

**FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2010**

HALAMAN PENGESAHAN

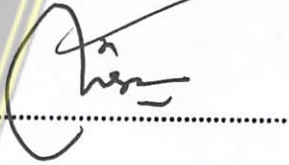
NAMA : AGUNG INDRA UTAMA  
NIM : 14.203.1483  
FAKULTAS / JURUSAN : EKONOMI / AKUNTANSI  
JUDUL : "PENGARUH PEMAHAMAN KODE ETIK,  
NILAI ETIS, PRINSIP MORAL DAN  
KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU  
ETIS AKUNTAN"  
(Study Kasus:KAP di Kota Semarang)

DOSEN PEMBIMBING : Lisa Kartika Sari, SE, MSi, Akt

Semarang, Agustus 2010

PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Rustam Hanafi, SE, MSi, Akt 1. 
2. Lisa Kartika Sari, SE, MSi, Akt 2. 

Mengetahui

Ketua Program Studi Akuntansi



Zaenal Alim Adiwidjaya, SE, MSi, Akt

## **KATA PENGANTAR**

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis, Prinsip Moral Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Akuntan” (Study Kasus : Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Strata satu Ekonomi Akuntansi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa laporan ini tidak dapat terselesaikan tanpa ada bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra.Indri Kartika, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi
2. Ibu Lisa Kartika Sari, SE, Msi, Akt selaku dosen pembimbing yang selalu dengan sabar membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Ayah dan mama tercinta, serta adik-adik ku yang juga telah memberikan dorongan baik moral, material dalam penyusunan skripsi ini.
4. Teman-teman akuntansi angkatan 2003, 2004, 2005, 2006, dan 2007 terima kasih atas semuanya.
5. Anak-anak kost ku yang selalu memberikan dorongan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mohon maaf serta kritik dan sarannya yang membangun. Penulis berharap semua hal yang penulis tuangkan dalam skripsi ini bisa bermanfaat dan dapat menjadi referensi bagi penulis sendiri, para pembaca pada umumnya dan rekan-rekan mahasiswa akuntansi pada khususnya.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>ABSTRAKSI</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
1.1. Landasan Teori .....	9
1.1.1. Etika .....	9
1.1.2. Nilai-nilai Organisasi .....	11
1.1.3. Nilai-nilai Individu .....	12
1.1.4. Pemahaman Kode Etik .....	15
1.1.5. Nilai Etis Organisasi .....	17
1.1.6. Prinsip Moral .....	19

1.1.7. Perilaku Etis .....	20
1.1.8. Kompensasi .....	23
2.2. Review Penelitian Terdahulu .....	27
2.3. Kerangka Pemikiran .....	30
2.4. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2. Populasi dan Sampel .....	35
3.2.1. Populasi .....	35
3.2.2. Sampel .....	35
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	37
3.6. Teknik dan Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
4.1. Deskriptif Stasistik .....	49
4.2. Analisis Deskriptif .....	50
4.2.1. Pemahaman Kode Etik .....	50
4.2.2. Nilai Etis Organisasi .....	54
4.2.3. Prinsip Moral .....	58
4.2.4. Kompensasi .....	64
4.2.5. Perilaku Etis .....	67

4.3. Hasil Uji Kualitas Data.....	70
4.3.1. Uji Validitas.....	70
4.3.2. Uji Realibilitas.....	72
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	73
4.4.1. Uji Normalitas .....	73
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	74
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.4.4. Uji Autokorelasi .....	77
4.5. Analisis Data .....	78
4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.5.2. Koefisien Determinasi .....	79
4.5.3. Pengujian Hipotesis Dengan Uji t.....	80
4.6. Pembahasan .....	83
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
5.1. Kesimpulan .....	85
5.2. Keterbatasan .....	85
5.3. Saran .....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1	Data KAP di Kota Semarang .....	36
TABEL 3.2	Tabel Durbin Watson Test .....	47
TABEL 4.1	Hasil Pengiriman Kuesioner .....	49
TABEL 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
TABEL 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	50
TABEL 4.4	Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Kode Etik.....	51
TABEL 4.5	Tanggapan Responden Tentang Nilai Etis Organisasi.....	55
TABEL 4.6	Tanggapan Responden Tentang Prinsip Moral.....	59
TABEL 4.7	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi.....	64
TABEL 4.8	Tanggapan Responden Tentang Perilaku Etis.....	67
TABEL 4.9	Hasil Pengujian Validitas.....	71
TABEL 4.10	Hasil Reliabilitas Variabel.....	72
TABEL 4.11	Nilai Tolerance dan VIF Persamaan Regresi.....	75
TABEL 4.12	Hasil Pengujian Nilai Durbin Watson Persamaan Regresi.....	78
TABEL 4.13	Hasil Perhitungan Pengaruh Antara Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis Akuntan Organisasi, Prinsip Moral dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis.....	79



## DAFTAR GAMBAR

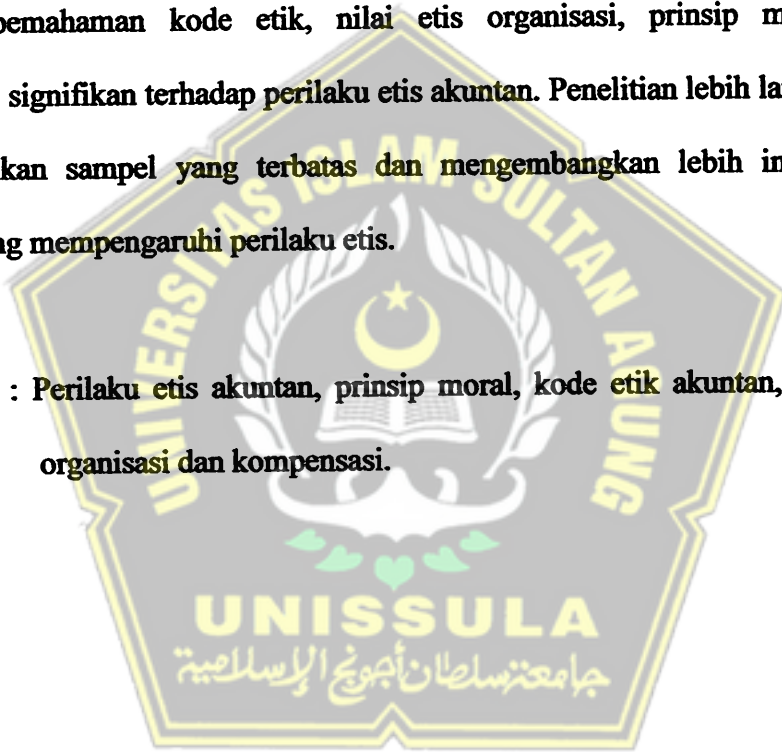
Gambar 2.1 .....	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	74
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas .....	77



## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini mencoba menerapkan model Hunt dan Vitell yang merupakan sensitivitas etis. Hunt dan Vitell menyatakan bahwa perilaku etis yang mempengaruhi bentuk oleh budaya, industri, organisasi, dan karakteristik pribadi. Dengan menggunakan 50 responden akuntan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi signifikan terhadap perilaku etis akuntan. Penelitian lebih lanjut harus memperhatikan sampel yang terbatas dan mengembangkan lebih independen variabel yang mempengaruhi perilaku etis.

**Kata kunci :** Perilaku etis akuntan, prinsip moral, kode etik akuntan, nilai etis organisasi dan kompensasi.



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Beberapa tahun terakhir telah terjadi penurunan kepercayaan publik pada dunia bisnis dan pimpinan politik. Hal ini ditunjukkan oleh adanya berbagai kasus yang terjadi seperti korupsi, praktik illegal oleh pimpinan perusahaan, dan profesional yang tidak kompeten. Hal yang sama terjadi pada profesi akuntansi. Untuk merespon masalah ini, maka makin berkembang pula perhatian masyarakat tentang pentingnya etika dalam praktik bisnis.

Banyak diskusi ataupun studi yang membahas pentingnya ada jaminan standar etika perilaku oleh anggota profesi akuntan. Perhatian publik juga cenderung meluas terhadap berbagai mal praktik dari profesi ini. Reaksi terhadap rendahnya etika oleh praktisi individual dan perusahaan berlangsung dengan cepat dan kuat. Pada saat yang bersamaan, agar profesi ini tetap eksis, diperlukan upaya bersama untuk selalu memperhatikan lingkungan profesi yang mengarah pada jasa yang beragam, kompetitif dan deregulatif. Perhatian publik yang tinggi dan perhatian profesional yang juga tinggi membawa efek perubahan yang signifikan yakni pentingnya mempertegas kembali bahwa profesi akuntan perlu secara serius menjaga kepercayaan publik.

Kegiatan audit suatu badan usaha seperti perusahaan merupakan tuntutan atau kebutuhan bagi semua pihak guna melahirkan usaha yang sehat. Kegiatan ini hakekatnya mendorong terciptanya efisiensi usaha, sehingga perusahaan bersaing secara sehat dalam pasar yang semakin kompetitif, memaksa penciptaan laba yang baik. Dalam hal ini tentunya perusahaan diharapkan terjaga kelangsungan hidupnya yang serta mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat dan pemerintah.

Didalam perjalanannya, kegiatan audit diperusahaan hanya sekedar ada dan pelaksanaan kerjanya hanya sampai menemukan temuan saja. (Mulyadi, 2002) Keadaan ini dimungkinkan karena kepentingan-kepentingan pemilik jauh lebih kuat berperan dibandingkan dengan kepentingan konsumen. Untuk itu dalam melakukan audit, selalu diperlukan informasi yang dapat didiversifikasikan dan standar-standar atau kriteria yang dapat dipakai auditor sebagai pegangan untuk mengevaluasi informasi tersebut dan pengalaman kerja sebagai auditor.

Dalam pencapaian efisiensi dan sebagai sarana kredibilitas akuntan publik dalam pengungkapan laporan keuangan menjadi faktor signifikan. Sebab, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan akan dapat dipahami dan tidak menimbulkan salah interpretasi hanya jika laporan keuangan dilengkapi dengan pengungkapan yang memadai. Pengungkapan laporan keuangan dapat dilakukan dalam bentuk penjelasan mengenai kebijakan akuntansi yang ditempuh, kontijensi, metode persediaan, jumlah

saham beredar dan ukuran alternatif, misalnya untuk pos-pos yang dicatat berdasar *historical cost*.

Dalam menjalankan praktiknya sehari-hari, auditor independen menghadapi berbagai pertimbangan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan yang sangat bervariasi, dari yang benar-benar obyektif sampai kadang-kadang secara ekstrim berupa pertimbangan yang disengaja menyesatkan. Ia diminta untuk melakukan audit dan memberikan pendapatnya atas laporan keuangan suatu perusahaan, melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya, menjadi orang yang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing, serta memiliki kemampuan untuk menilai secara obyektif dan menggunakan pertimbangan yang tidak memihak terhadap informasi yang dicatat didalam pembukuan perusahaan atau informasi lain yang berhasil diungkapkan melalui auditnya. Standar ini menuntut independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan kemahirannya secara cermat dan seksama dengan menekankan tanggung jawab setiap profesional yang berkerja dalam organisasi.

Pemahaman kode etik, nilai etis organisasi dan prinsip moral berkaitan dengan apa yang dikerjakan auditor dan bagaimana kesempurnaan pekerjaannya tersebut. Para auditor harus ditugasi dan disupervisi sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sedemikian rupa sehingga mereka dapat mengevaluasi bukti audit yang mereka periksa. Auditor dengan tanggung jawab akhir untuk satu perikatan harus

mengetahui, pada tingkat yang minimum, standar akuntansi dan auditing yang relevan dan harus memiliki pengetahuan tentang kliennya. Auditor dengan tanggung jawab akhir bertanggung jawab atas penetapan tugas dan pelaksanaan supervisi asisten.

Auditor harus membangun pemahaman dengan klien tentang jasa yang akan dilaksanakan sesuai dengan perilaku etis akuntan. Pemahaman tersebut mengurangi resiko terjadinya salah interpretasi kebutuhan atau harapan pihak lain, baik dipihak auditor maupun klien. Sebagai contoh, pemahaman tersebut mengurangi resiko bahwa klien dapat secara tidak semestinya mempercayai auditor harus mendokumentasikan pemahaman tersebut dalam kertas kerjanya, lebih baik dalam bentuk komunikasi tertulis dengan klien. Jika auditor lain bahwa pemahaman dengan klien belum terbentuk, ia harus menolak untuk menerima atau menolak untuk melaksanakan perikatan.

Auditor mempertimbangkan bahwa faktor dalam penentuan sifat, saat, dan lingkup prosedur audit yang harus dilaksanakan dalam suatu audit atas laporan keuangan entitas. Perilaku ini dimanifestasikan dalam keadaan yang nyata, baik didalam profesi maupun dari luar profesi itu sendiri. Organisasi akuntan ini telah merumuskan kebijakan-kebijakan secara umum hubungan antara anggota dengan kolega, klien, dan pihak ketiga. Secara alamiah, perubahan dalam iklim peraturan dan bisnis juga akan berpengaruh pada kualitas perilaku etik dalam praktik. Karena perilaku ini secara langsung berpengaruh pada kualitas praktik akuntansi dan persepsi publik,

hubungan antara kode etik secara umum dan perilaku etik secara khusus patut dilakukan studi secara hati-hati. Akuntan memiliki kewajiban terhadap organisasi yang mereka abdi, profesi, masyarakat, dan pihak-pihak yang menjaga perilaku etis dengan standar yang tinggi. Disamping itu akuntan memiliki tanggung jawab untuk menjaga kompetensi dan menjaga kerahasiaan integritas dan obyektivitas. Pola perilaku etis individu (termasuk akuntan) akan berkembang sepanjang waktu. Oleh karena itu setiap orang akan menunjukkan perubahan yang terus menerus terhadap perilaku etis. Perilakunya akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat umum. Perilaku etis seseorang juga sering mengacu kepada apa yang diyakininya sendiri. Ia berperilaku etis karena adanya pengalaman pribadi yang terakumulasi.

Penelitian Siegenfuss dan Singhapakdi (1994) dari data-data deskriptif yang ada, sebagian besar responden menyatakan memahami kode etik akuntan dari berbagai cara, akuntan menganggap bahwa perilaku etis dipengaruhi oleh pemahaman kode etikanya. Hal ini berarti berpengaruhnya pemahaman kode etik ini karena bias menjadi sosialisasi kode etik akuntan telah terlaksana dengan baik dan kode etik telah benar-benar memandu para akuntan untuk berperilaku etis. Hasil ini tentu saja akan membuka peluang untuk mereview kode etik akuntan yang pada saat ini. Mungkin akan lebih baik setiap profesi akuntan memiliki kode etik tersendiri sehingga kode etik akuntan yang ada tidak terlalu general. Misalkan kode etik untuk akuntan

pemerintah, akuntan manajemen, akuntan pendidik, akuntan publik seperti dilakukan di negara maju.

Studi tentang perilaku etis banyak memberi kontribusi bagi profesi akuntan (Husein, 2003:2). Karena masalah perilaku etis kompleks, maka banyak faktor yang berpengaruh terhadap perilaku etis. Prinsip etika profesi dalam kode etik akuntan Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan terjawabnya kepada publik dan pemakai jasa akuntan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi profesionalismenya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahwa dengan pengorbanan keuntungan pribadi (Jusuf Alharyana, 2001). Husein (2003) dengan penelitian tentang Pengaruh Pemahaman Kode Etik Akuntan, hasil penelitian ini menunjukkan pemahaman kode etik tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan. Nilai etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan.

Studi tentang perilaku etis banyak memberi kontribusi bagi profesi akuntan. Karena masalah perilaku etis kompleks, maka banyak faktor yang berpengaruh terhadap perilaku etis. Penelitian ini direplikasikan penelitian Husein (2003) dengan obyek penelitian Akuntan Publik di Kota Semarang dengan analisis regresi berganda dari empat variabel independen (pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi) terhadap variabel dependen perilaku etis. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian Husein (2003) dengan menggunakan tiga variabel bebas yaitu Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis



Organisasi dan Prinsip Moral dengan obyek penelitian di beberapa Kota besar di Jawa yakni Jakarta, Surabaya, Bandung dan Yogyakarta. Sementara penelitian saat ini menggunakan empat variabel bebas yakni Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis Organisasi, Prinsip Moral dan Kompensasi dan Dengan Obyek Penelitian Akuntan Publik di Kota Semarang. Maka penelitian ini termotivasi untuk menguji kembali seberapa jauh pengaruh dan pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan pada akuntan publik Kota Semarang. Berdasarkan hal tersebut, penulis meneliti tentang **“Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis, Prinsip Moral dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Akuntan” (Studi Kasus : Akuntan Publik di Kota Semarang).**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemahaman kode etik berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan ?
2. Apakah pemahaman nilai etis organisasi berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan ?
3. Apakah pemahaman prinsip moral berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan ?
4. Apakah pemahaman kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman kode etik terhadap perilaku etis akuntan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman nilai etis organisasi terhadap perilaku etis akuntan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman prinsip moral terhadap perilaku etis akuntan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman kompensasi terhadap perilaku etis akuntan.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjelaskan bahwa perhatian publik yang tinggi dan perhatian profesional yang juga tinggi membawa efek perubahan yang signifikan yakni pentingnya mempertegas kembali bahwa profesi akuntan perlu secara serius menjaga kepercayaan publik.
2. Sebagai bahan pemahaman akuntan terhadap kode etik profesinya. Jika akuntan paham dengan kode etik profesinya maka perilakunya makin etis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Etika

Etika dalam bahasa latin "*ethica*" berarti falsafah moral. Ia merupakan pedoman cara bertingkah laku yang baik dari sudut pandang budaya, susila serta agama. Sedangkan menurut Keraf (1997 :10), etika secara harfiah berasal dari kata Yunani *ethos* (jamaknya : *ta etha*) yang artinya sama persis dengan moralitas, yaitu adat kebiasaan yang baik. Adat kebiasaan yang baik lalu menjadi system nilai yang berfungsi sebagai pedoman dan tolak ukur tingkah laku yang baik dan buruk (Maryani dan Ludigdo, 2001).

Istilah etika jika dilihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998), memiliki tiga arti, yang salah satunya adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat aturan/norma/pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok/ segolong manusia/ masyarakat/profesi. Di Indonesia etika diterjemaahkan menjadi kesusilaan karena *sila* berarti dasar kaidah atau aturan, sedangkan *su* berarti baik, benar, dan bagus. Selanjutnya, selain kaidah etika masyarakat juga

terdapat apa yang disebut dengan kaidah profesional yang khusus berlaku dalam kelompok profesi yang bersangkutan. Oleh karena merupakan konsesus, maka etika tersebut dinyatakan secara tertulis atau formal dan dikucilkan dan disingkirkan dari pergaulan kelompok profesi yang bersangkutan (Desriani 1993 dalam Sihwayuni dan Gudono 1999).

Etika meliputi sifat-sifat manusia yang disiplin atas diri sendiri melebihi persyaratan kewajiban menurut undang-undang (Tuanakotta 1994 dalam Riyanti 1999). Bagi akuntan, kode etik merupakan prinsip moral yang mengatur hubungan antara sesama rekan dengan masyarakat. Kepercayaan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha terhadap cara pelaporan, nasehat yang diberikan, serta jasa-jasa yang diberikan ditentukan oleh keahlian, kebebasan tindakan dan pikiran serta integritas moral.

Etika secara umum didefinisikan sebagai perangkat prinsip moral atau nilai. Masing-masing orang memiliki perangkat nilai, sekalipun tidak dapat diungkapkan secara eksplisit. Para filsuf, organisasi-organisasi keagamaan dan kelompok lain mempunyai berbagai cara mengungkapkan perangkat prinsip moral atau nilai.

Teori umum tentang etika. Ada beragam model proses pengambilan keputusan yang etis (Yetmar dan Eastman, dalam Husein, 2003:203). Hanya model Hunt dan Vitell menjelaskan faktor-faktor umum yang mempengaruhi sensitivitas etika. Kebanyakan pengam-

bilan keputusan menyatakan, bahwa identifikasi isu etika terjadi setelah keputusan etika dibuat. Model Hunt dan Vitell (dalam Husein, 2003:203) menyatakan, bahwa penentuan harus terjadi sebelum perilaku etis dilakukan. Hasilnya, model pengambilan keputusan Hunt dan Vitell ini merupakan pendekatan yang lebih aktif dalam pembuatan keputusan yang etis. Perluasan model Hunt dan Vitell ini bagaimanapun menjadi sulit untuk dilaksanakan sekaligus dalam satu penelitian. Karenanya hanya bagian-bagian dari model Hunt dan Vitell saja yang telah diuji (misalnya Akaah dan Lund, 1994, Allen dan Davis, 1993; DeConnick dan Lewis, 1997; Hunt dan Vaques-Parraga, 1993; Mayo dan Marks; Vitell dan Hunt, 1990). Model yang dikembangkan Hunt dan Vitell terdiri dari lima faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika yakni lingkungan budaya, lingkungan industri, lingkungan organisasi dan karakteristik personal. Sayangnya, Hunt dan Vitell memberi pedoman yang terbatas tentang bagaimana mengoperasionalkan faktor-faktor ini dan masih sedikit penelitian yang menguji faktor-faktor tersebut.

### **2.1.2. Nilai-nilai Organisasi**

Nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi merupakan dasar adanya budaya organisasi. Nilai-nilai ini berperan penting dalam mempengaruhi perilaku etis individu dalam organisasi (Robbins, 2002:2).

Nilai memiliki lima komponen, yakni :

1. Nilai adalah konsep atau keyakinan.
2. Nilai untuk mencapai perilaku yang diinginkan.
3. Nilai melebihi situasi/obyek
4. Nilai memandu pemilihan atau evaluasi perilaku dan peristiwa.
5. Nilai diperoleh melalui tingkat kepentingannya.

Menurut Kabanoff dan J Holt(dalam Husein, 2003:204) nilai-nilai organisasi dapat terbentuk *elite, mnrocratic, leadership*, dan *collegial* dimana nilai-nilai organisasi ini lebih stabil, tidak ada satu-pun sistem nilai yang terbaik (semuanya saling melengkapi). Budaya organisasi yang terbentuk salah satunya dari nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi akan memberi organisasi itu dengan identitas yang jelas, memudahkan komitmen bersama, mendorong stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi menyadari keadaan sekelilingnya. Dari berbagai model perilaku etis yang ada sebagian besar menunjukkan, bahwa nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi perilaku etis individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

### **2.1.3. Nilai-nilai Individu**

Pengaruh penting dari nilai-nilai personal dalam pengambilan keputusan etis telah banyak dibahas di literatur psikologi social dan perilaku organisasi. Namun masih sedikit studi yang mampu mendukung hipotesa tentang pengaruh nilai-nilai personal terhadap keputu-

san etis dalam konteks organisasi dan bisnis. Apalagi dalam literatur akuntansi relative masih terbatas pada penilaian preferansi nilai dari seseorang, tanpa upaya menghubungkannya dengan perkembangan etis maupun perilaku etis. Menguji pengaruh nilai-nilai atas pembuatan keputusan etis dalam konteks auditing. Mereka menggunakan *Rekeach Value Survey*(RVS) dengan situasi tekanan dari klien. Mereka menguji struktur nilai yang difaktoriakan dengan analisis faktor dan selanjutnya menguji struktur nilai atas persepsi intensitas moral dilema etika, dan pengaruh intensitas moral yang dirasakan terhadap pertimbangan etis dan niat perilaku etis. Dan hasilnya preferensio nilai tidak mempengaruhi persepsi auditor tentang intensitas moral dilema etis. Selanjutnya hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa intensitas moral berpengaruh pada pertimbangan etis dan niat berperilaku etis.

Pada penelitian Shafer et al(dalam Husein 2003:204)ini, nilai-nilai personal menggunakan konsep dikatomi yang dikembangkan oleh Rokeach. Ada dua bentuk nilai yaitu :

1. *Instrumental value yang terdiri dari comformity(cheerful, clean,obedient,polite dan responsible), virtuous (forgiving ,helpful, honest, loving), self-direction (ambitious, broadminded ,capable, courageous, imaginative, independent, intellectual, logical, self-controlled).*

2. *Terminal value yang terdiri dari idealism (a world a beauty, equality and freedom), security (world a peace, family security), a self-actualization (sense of accomplishment, inner harmony, mature love, salvation, self-respect, true friendship, wisdom), hedonish (a comfortable life, an exciting life, happiness, pleasure, socialcognition).*

Namun klasifikasi Rokeach ini belumlah mapan, terbukti beberapa penelitian yang dikutip oleh Scafer et al. Masih mencoba mengklasifikasi konsep ulang nilai-nilai pribadi ini. Klasifikasi Rokeach berbeda dengan Forsyth(1980) yang membagi nilai-nilai pribadi ini ke idealisme dan *relativisme*. Idealisme adalah tingkat dimana nilai-nilai yang diyakini individu berkaitan dengan kesejahteraan orang lain. Individu yang idealis yang tinggi merasakan mengganggu orang lain selalu dapat dihindarkan. Seroang yang idealis tidak akan memilih perilaku yang negatif yang dapat mengganggu orang lain. Hal yang sebaiknya terjadi jika idealisnya rendah.

Sebaliknya, *relativisme* adalah penolakan atau moral yang absolute dalam memandu perilaku. Individu yang *relativismenya* tinggi mengadopsi falsafah moral pribadi yang didasarkan pada skeptis. Mereka umumnya merasa bahwa tindakan moral tergantung pada sifat situasi individu yang terlibat. Ketika menilai sesuatu, mereka menekankan aspek keadaan daripada prinsip etika yang dilanggar. Orang yang memiliki relativisme rendah beragumen bahwa moralitas



memerlukan tindakan yang konsisten dengan prinsip moral, norma dan hukum. Konsep idealism dan relativisme bukanlah hal yang berlawanan. Seorang yang relativis dapat juga saling memiliki idealisme yang tinggi atau rendah.

#### **2.1.4. Pemahaman Kode Etik**

Hubungannya dengan perilaku etis akuntan yaitu akuntan dipandu perilakunya oleh kode etik profesi. Dengan kode etik ini diharapkan akuntan dalam bertindak akan memperhatikan aspek etis. Namun efektivitas kode etik ini sangat bergantung pada sejauh mana pemahaman akuntan terhadap kode etik profesinya (Husein 2003).

Dalam pengertian terluas kata “pemahaman” hanya berarti penyampaian (release) informasi, tetapi para akuntan cenderung menggunakan kata ini dalam pengertian yang agak lebih terbatas, yaitu penyampaian informasi keuangan tentang suatu perusahaan di dalam laporan keuangan, biasanya termuat dalam laporan tahunan perusahaan. Istilah ini kadang dibatasi lebih jauh hingga hanya berarti informasi yang tidak dimuat dalam laporan keuangan itu sendiri. Pemahaman dalam pengertian sempit adalah mencakup hal-hal seperti pembahasan dan analisis manajemen, catatan berkala dan laporan lengkap. Tingkatan pemahaman juga tergantung pada standar yang dianggap paling diinginkan. Tiga konsep pemahaman yang biasanya diusulkan adalah pemahaman yang memadai (adequate), wajar (fair), dan lengkap (full). Yang paling banyak digunakan dari ketiga pe-

mahaman tersebut adalah pemahaman yang memadai, tetapi pemahaman ini menyiratkan jumlah pemahaman minimum yang sejalan dengan tujuan negatif membuat laporan tersebut tidak menyesatkan. Wajar dan lengkap merupakan konsep yang lebih positif. Pemahaman yang menyiratkan suatu tujuan etika, yaitu memberikan perlakuan yang sama pada semua pembaca, pemahaman lengkap menyiratkan penyajian seluruh informasi yang relevan.

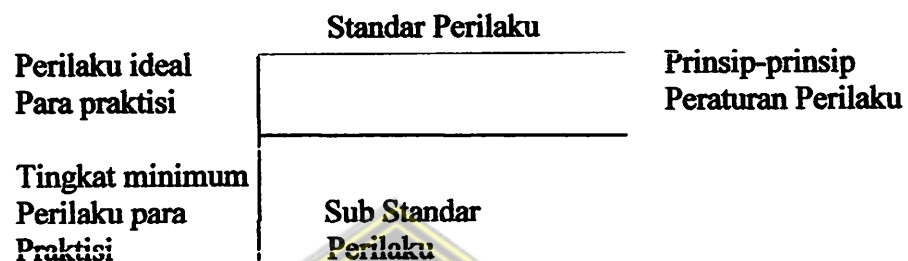
Kode etik ini meliputi peraturan yang jelas yang harus ditati semua akuntan yang menjalankan praktik sebagai akuntan publik. Anggota IAI yang tidak menjalankan praktik akuntan publik hanya perlu ditaati sebagian dari ketentuan dalam kode etik tersebut.

Perbedaan antara standar perilaku yang ditetapkan menurut prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh kode etik ditunjukkan pada gambar 2.1. Pada saat praktisi akuntan berperilaku pada tingkat minimum dalam gambar 2.1 ini tidak berarti berlakunya tidak memuaskan. Profesi ini telah menetapkan standar yang cukup tinggi sehingga perilaku yang minimum akan memuaskan.

Pada tingkatan manakah profesional meningkatkan dirinya dalam praktik? Seperti pada bidang profesi lainnya, mereka berada pada tingkatan yang berbeda. Ada yang beroperasi pada tingkatan yang tinggi dan adapula yang beroperasi pada tingkat minimum celakanya tidak sedikit yang menempatkan dirinya dibawah tingkat minimum

yang telah ditetapkan oleh profesinya. Kita hanya dapat berharap bahwa yang demikian itu tidaklah banyak.

**Gambar 2.1**



### 2.1.5. Nilai Etis Organisasi

Perilaku etis adalah kombinasi unik dari berbagai faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku etis. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah organisasinya. Jika organisasi tempat ia mengabdikan diri menjunjung tinggi nilai etis maka setiap orang merasa bahwa apa yang dilakukan juga dipandu oleh nilai etis. Namun karena perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh nilai-nilai dalam organisasi, bisa jadi pada suatu kondisi tertentu nilai-nilai etis organisasi ini tidak tercermin dalam perilakunya. Model lima Indikator Tipe Besar Myers Briggs (MBTI= Myers Briggs Type Indikator) yang mendasari nilai etis organisasi adalah sebagai berikut (Robbins, 2002:2).

#### 1. Ekstraversi

Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstravert (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu mereka untuk

mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan yang lebih sedikit, dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian.

## 2. Mampu Bersepakat

Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu sepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka.

## 3. Mendengarkan Kata Hati

Dimensi ini merujuk kepada jumlah tujuan yang padanya seseorang memusatkan perhatiannya. Orang yang tinggi dalam mendengarkan kata hati mengejar lebih sedikit tujuan, dalam satu cara yang sangat terarah, dan cenderung bertanggung jawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi.

## 4. Kemantapan Emasional

Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stress. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah, dan aman. Mereka dengan skor negatif yang tinggi cenderung gelisah, tertekan, dan tidak aman.

## 5. Keterbukaan Terhadap Pengalaman

Dimensi terakhir ini mengamatkan rentang minat seseorang. Jelas sekali orang terpesona oleh hal baru dan inovasi. Mereka cenderung menjadi imaginatif, benar-benar sensitif, dan intelektual.

Mereka yang berada pada sisi lain dari kategori keterbukaan nampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban.

#### **2.1.6. Prinsip Moral**

Forsyth menyarankan bahwa perbedaan individual dalam pendekatan terhadap pertimbangan moral didasarkan pada dua faktor prinsip moral yakni idealisme dan relativisme. Prinsip moral yang diyakini individu terbukti mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku etis. Prinsip moral akan berpengaruh pada kepribadian seseorang. Kepribadian yang sempurna sekarang umumnya terbentuk oleh faktor-faktor sebagai berikut (Suwanto, 1999:57) :

##### **1. Keturunan**

Pada faktor ini ditentukan oleh pengertian bentuk fisik, raut wajah, jenis kelamin, perangai, susunan otot, bakat, tenaga dan irama kehidupan yang merupakan karakteristik yang secara umum.

##### **2. Lingkungan**

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian adalah budaya dimana kita dibesarkan, keadaan kita, keluarga, teman/kelompok sosial dan pelengkap lain yang kita alami. Lingkungan dimana kita bergaul sangat berperan dalam membentuk kepribadian.

### 3. Situasi/Keadaan

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepribadian adalah keadaan yang melengkapi kepribadian hasil keturunan dan lingkungan. Kepribadian individu umumnya konstan dan stabil yang akan berubah pada situasi yang berbeda.

#### 2.1.7. Perilaku Etis

Perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan. Dengan kata lain, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Tujuan spesifik tidak selamanya diketahui dengan sadar oleh yang bersangkutan. Dorongan memotivasi pola perilaku individu yang nyata (kepribadian) dalam kadar tertentu berada dalam alam bawah sadar dan karenanya tidak mungkin dikaji dan dievaluasi (Hersley, 1995). Orang-orang tidak selamanya menyadari hal-hal yang diinginkannya, dan karenanya kebanyakan perilakunya dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan bawah sadar. Nyatanya, hasil penelitian menyakinkannya bahwa suatu analogi dapat dilakukan antara motivasi manusia pada umumnya dengan struktur gunung es. Satuan perilaku yang utama adalah *aktivitas*. Nyatanya, semua perilaku merupakan suatu rangkaian aktivitas, untuk memperkirakan perilaku, para manajer harus mengetahui motif atau kebutuhan seseorang yang menimbulkan sesuatu aktivitas pada saat tertentu.

**Perilaku organisasi** (*Organizational Behavior (OB)* ) adalah studi sistematis tentang tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh

orang-orang dalam organisasi. Masing-masing dari kita secara teratur menggunakan instusi, atau“perasaan”dalam menjelaskan suatu fenomena. (Robbins,2002:2).

Atribut-atribut Kepribadian yang Mempengaruhi Perilaku Etis adalah sebagai berikut (Suwanto,1999:57) :

1. Tempat pengendalian (*Locus of Control*)

Tempat pengendalian adalah tempat dimana individu menentukan kadar sejauh mana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi terhadap mereka. *Locus of control* terdiri dari :

- a. *Internal locus of control* yaitu orang yang mempercayai bahwa nasib mereka ditentukan oleh mereka sendiri.
- b. *Eksternal locus of control* yaitu orang yang merasa bahwa nasib mereka lebih ditentukan oleh ketentuan-ketentuan diluar diri mereka.

2. Orientasi pada prestasi (*Achievement Orientattion*)

Hasrat orang untuk berprestasi yang besar akan selalu berusaha untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik. Mereka selalu berusaha maksimal dengan kekuatannya sendiri untuk mengatasi rintangan yang dihadapi.Mereka menyenangi tugas-tugas yang tidak terlalu mudah tetapi juga tidak terlalu sulit yang menantang dan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

### 3. *Autoritas (Authoritarianism)*

Autoritas adalah suatu pandangan yang mempercayai bahwa harus ada perbedaan status dan kekuasaan diantara orang-orang dalam suatu organisasi. Kepribadian pada orang yang menganut hal ini akan cenderung kaku sehingga akan kurang cocok untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kepekaan terhadap perasaan orang lain atau pekerjaannya yang mengharuskannya menyesuaikan diri pada lingkungan yang berubah-ubah. Namun bila mana pekerjaannya sangat terstruktur dan keberhasilannya ditentukan oleh tingginya komfirmatas pada peraturan maka orang-orang ini akan dapat berprestasi dengan baik.

### 4. *Machiavellianisme*

Ini adalah tingkat sejauh mana seseorang bersikap pragmatis, dapat mengendalikan emosinya dan berpegang teguh pada prinsip “tujuan menghalalkan cara”.

### 5. *Self-Esteem*

Yang dimaksud dengan ini adalah derajat kesukaan atau ketidaksukaan seseorang terhadap dirinya sendiri. Penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* ini berhubungan langsung dengan ekspektasi seseorang untuk berhasil.

### 6. *Self-Monitoring*

Hal ini adalah suatu cirri kepribadian yang mengukur kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri pada faktor-faktor situa-



sional dari luar. Orang dengan tingkat *self-monitoring* yang tinggi akan cenderung untuk mempunyai daya situasi diri yang tinggi terhadap perubahan situasi yang terjadi. Mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat yang diterima dari lingkungan dan mereka dapat menunjukkan perilaku yang berbeda pada situasi yang berbeda.

### 7. *Risk-Taking*

Manusia berbeda dalam derajat keberaniannya dalam menanggung resiko.

#### 2.1.8. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang selain terdiri dari upah/gaji, dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan pakaian keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang.

Hubungan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan yaitu seberapa besar tingkat kualitas akuntan didalam bekerja dan semakin tinggi jabatan akuntan didalam perusahaan, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh akuntan. Dilain sisi, kompensasi akan meningkatkan kinerja akuntan untuk bekerja lebih giat lagi.

Nitisemito (1998), mengemukakan pula bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan-

nya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi selain berupa upah juga berupa tunjangan atau fasilitas yang dinilai dengan uang serta diberikan secara tetap oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut : (Handoko,1998)

#### 1. Faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suatu perusahaan akan meninjau kembali kebijaksanaan kompensasinya, bila mengalami kelangkaan tenaga ahli dalam bidang tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi untuk memperoleh tenaga ahli tersebut. Meskipun hukum ekonomi tidaklah biasa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja tetapi tidak biasa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang dibutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upahnya tinggi sedangkan jabatan yang mempunyai penawaran melimpah upahnya cenderung turun.

## 2. Serikat karyawan

Lemah kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.

## 3. Kesiediaan untuk membayar

Setiap perusahaan akan selalu membayar kompensasi untuk kepada karyawan secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan merasa, bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang diterimanya.

## 4. Kemampuan untuk membayar

Dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi tergantung pada pendapatan dan laba yang diraihinya, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

## 5. Berbagai kebijakan pengupahan dan penggajian

Dalam penetapan besarnya kompensasi suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari kebijakan pengupahan dan penggajian. Salah satu kenaikan upah yang sama besarnya pada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan.

## 6. Kendala-kedala permintaan

Berbagai faktor politik telah menjadi pertimbangan yang semakin penting dalam bidang personalia. Departemen personalia tidak mungkin mengabaikan konsekuensi atau dampak berbagai kegia-

tan personalia terhadap kebijakan pemerintah. Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan perusahaan pemerintah itu antara lain peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak, ini semua adalah kendala.

Ranupandojo dan husnan (1999) mengemukakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan selain yang berupa gaji, juga berupa tunjangan dan fasilitas. Dengan berpangkal tolak dari pengertian kompensasi tersebut, maka kompensasi dapat berupa :

1. Gaji

Gaji adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau penerima kerja yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian Undang-undang atau peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

2. Tunjangan dan fasilitas

Tunjangan merupakan hasil yang diberikan oleh perusahaan yang dapat berupa uang atau barang maupun jaminan tidak langsung dinikmati dengan tujuan untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Sedangkan yang dimaksud fasilitas adalah tunjangan yang

berupa kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja untuk memperlancar pekerjaan.

## 2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mencoba mengaplikasikan model yang dikembangkan oleh Hunt dan Vitell (1993). Beberapa studi terdahulu juga telah mencoba menerapkan model ini kedalam penelitian seperti Bernardi *et al*, 1997; Finn, Munter dan McCaslin, 1994; Claypool *et al*, 1990; Eynon *et al*, 1997; Ziegenfuss dan Singhapakdi, 1994. Di Indonesia penelitian-penelitian tentang etis sudah banyak dilakukan terutama menyangkut persepsi akuntan terhadap etik (Ludigdo, 1998; Harnovinsyah, 2001; Fauzi, 2001; Adib, 2001).

Model Hunt dan Vitell menyatakan, bahwa penentuan harus terjadi sebelum perilaku etis dilakukan. Hasilnya model pengambilan keputusan Hunt dan Vitell ini merupakan pendekatan yang lebih aktif dalam pembuatan keputusan yang lebih etis. Perluasan model Hunt dan Vitell ini bagaimanapun menjadi sulit untuk dilaksanakan sekaligus dalam satu penelitian. Karenanya hanya bagian-bagian dari model Hunt dan Vitell saja yang telah dikembangkan, terdiri dari lima faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika yakni lingkungan budaya, lingkungan industri, lingkungan organisasi dan karakteristik personal. Sayangnya, Hunt dan Vitell memberi pedoman yang terbatas tentang bagaimana mengoperasionalkan faktor-faktor ini dan masih sedikit penelitian yang menguji faktor-faktor tersebut.

Menurut Kabanoff dan J.Holt (dalam Husein,2003:45) nilai-nilai organisasi dapat terbentuk elite,meritocratic, leadership, dan collegial dimana nilai-nilai organisasi ini lebih stabil, tidak ada satupun sistem nilai yang terbaik (semuanya saling melengkapi). Dari berbagai model perilaku etis yang ada (Hunt dan Vitell,dalam Husein, 2003) sebagian besar menunjukkan, bahwa nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi perilaku etis individu yang ada didalam organisasi tersebut.

Pengaruh penting dari nilai-nilai personal dalam pengambilan keputusan etik telah banyak dibahas di literature psikologi sosial dan perilaku organisasi. Sahfer et al. (dalam Husein, 2003:58) menguji pengaruh nilai-nilai atas pembuatan keputusan etis dalam konteks auditing. Mereka menggunakan *Rekeach Value Survey* (RVS) dengan situasi tekanan dari klien.

Studi tentang perilaku etis banyak memberi kontribusi bagi profesi akuntan (Faat, 1995, dalam Husein, 2003). Banyak cara yang sistematis dimana individu dan kelompok membedakan dirinya dalam hal kualitas etik. Perbedaan ini bias terjadi didasarkan pada tingkatan sensitivitas hingga dimensi etika pekerjaan profesinya.

Prayitno (1999) melakukan penelitian tentang variabel yang dijadikan pertimbangan dalam bertindak etis oleh mahasiswa dan dosen akuntansi Universitas Brawijaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel yang dimaksud meliputi kebiasaan, sifat sejak lahir, hati nurani, pendidikan yang diterima, sanksi yang diberikan dan tanggung jawab kepada tuhan. Dari variabel-variabel tersebut, variabel yang terkuat sebagai pertimbangan dalam

bertindak etis adalah tanggung jawab kepada Tuhan. Ponemon (1990) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kantor akuntan terhadap tingkat pemikiran etis akuntan publik menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara posisi atau kedudukan dan kompensasi dengan tingkat pemikiran etis.

Turpen (1997) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa umur mempunyai hubungan positif dalam bertindak etis. Aspek lainnya adalah secara natural himpunan pengetahuan dan pengalaman berpengaruh dalam keputusan dan pemecahan permasalahan di dalam bertindak etis.

Menurut Maryani dan Ludigdo (2001) menyatakan adanya beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi sikap dan perilaku etis akuntan baik faktor yang ditawarkan peneliti maupun faktor yang muncul dari hasil pendapat responden (khususnya faktor yang dianggap dominan pengaruhnya oleh responden), hendaknya mendapat perhatian dan perlu dikaji lebih mendalam mengenai latar belakang dan perbaikan kualitasnya. Selain itu dengan diketahuinya bahwa prosentase tertinggi diantara faktor-faktor tersebut adalah faktor religiusitas, baik secara keseluruhan maupun per kelompok responden menunjukkan bahwa profesi akuntan merupakan sebuah komunitas adalah religious dan secara fithroh akuntan mengakui bahwa profesionalisme salah satunya dapat diwujudkan apabila mereka berpegang pada nilai religious. Oleh karena itu disamping perlu diupayakan peningkatan kualitas religious akuntan Indonesia dijiwai atau diberi kandungan nilai agama sehingga kode etik tidak sekuler.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Peran publik sebagai agen sosial dan kredibilitas posisi akuntan dalam kehidupan bermasyarakat. Disamping itu, akuntan publik bilamana menjalankan aktivitas profesinya dengan memegang kuat nilai-nilai tatanan sosial, maka pihak-pihak lain, terutama para perilaku ekonomi langsung dan pemerintah akan terkena “imbas” untuk mengikuti sikan penunjang nilai-nilai sosial itu. Sebaliknya bilamana akuntan publik mengikuti falsafah “air mengalir” maka akuntan publik akan kehilangan identitas dan kredibilitas profesinya.

Pola perilaku etis individu (termasuk akuntan) akan berkembang sepanjang waktu oleh karena itu setiap orang akan menunjukkan perubahan terus menerus terhadap perilaku etis. Perilakunya akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi dan masyarakat umum (Husein, 2003). Nilai etis organisasi berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan hal ini akan mengindikasikan akuntan akan berperilaku etis dengan melihat contoh dari budaya etis dari organisasinya. Jika pimpinan, rekan kerjanya menunjukkan dukungan yang tinggi terhadap perilaku etis, maka akuntan akan berperilaku etis, begitu pula sebaliknya.

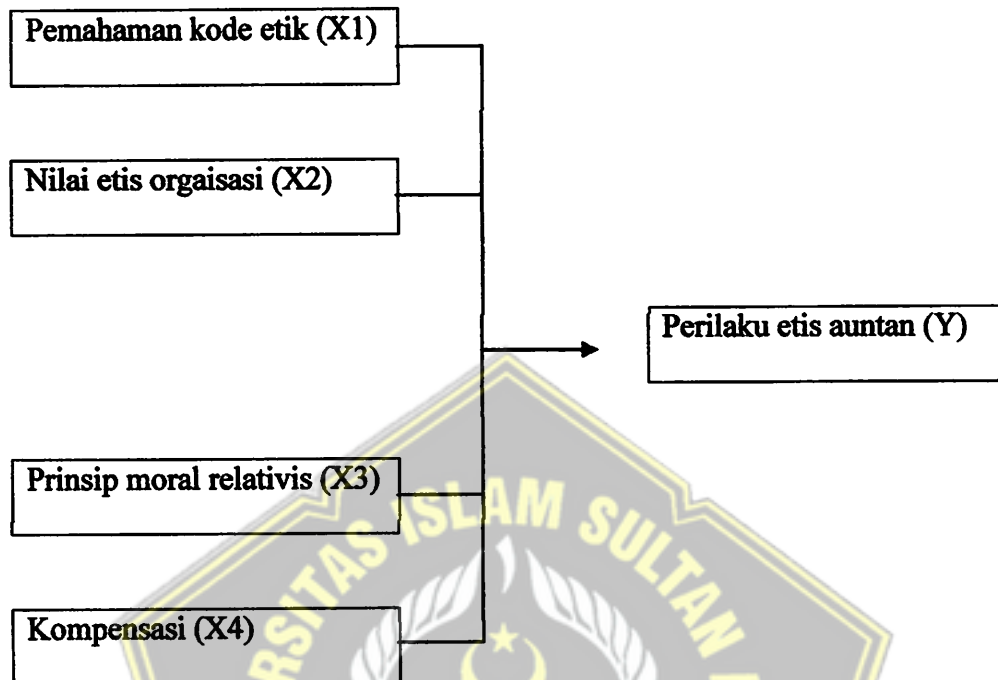
Perilaku etis adalah kombinasi unik dari berbagai faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku etis. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah organisasinya. Jika organisasi tempat ia mengabdikan menjunjung tinggi nilai etis maka setiap orang merasa bahwa apa yang dilakukan juga dipandu oleh nilai etis. Namun karena perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh



nilai-nilai dalam organisasi, bisa jadi dalam suatu kondisi tertentu nilai-nilai etis organisasi ini tidak tercermin dalam perilakunya. Dengan demikian prinsip moral relativisnya tinggal maka ia cenderung berperilaku etis. (Husein, 2003)

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya. Karena dengan upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik dan ada kecenderungan untuk bekerja secara jujur disebabkan ada rasa timbale balik yang selaras dan tercukupi kebutuhannya. Selain gaji/upah seorang yang bekerja membutuhkan penghargaan atas hasil karya yang telah dilakukan, baik penghargaan yang bersifat materill maupun non materill. Gul (1991) meneliti pengaruh bayaran audit, jasa penasehat manajer, ukuran perusahaan audit, serta persaingan tentang persepsi terhadap auditor yang independen. Hasil temuan Gul menunjukkan bahwa persepsi terhadap auditor yang independen dipengaruhi keempat variabel yang signifikan. Dalam penelitiannya mengenai persepsi terhadap auditor yang independen, Barlett (1993) menggunakan lima ukuran yang digunakan untuk menilai auditor yang independen. Yaitu bayaran audit, adanya jasa penasehat manajer, iuran kontigensi, kerjasama dengan klien yang diaudit serta tekanan badgeting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menganggap kelima ukuran diatas dapat mengurangi independensi auditor.

**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Pemikiran**



#### 2.4. Hipotesis

Kode etik ini meliputi peraturan yang jelas yang harus ditaati oleh semua akuntan yang menjalankan praktik sebagai akuntan publik. Anggota IAI yang tidak menjalankan praktik akuntan publik, anggota IAI yang tidak menjalankan praktik akuntan publik hanya perlu ditaati sebagian dari ketentuan dalam kode etik tersebut.

Perbedaan antara standar perilaku yang ditetapkan menurut prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh kode etik. Pada saat praktisi akuntan berperilaku pada tingkat minimum tidak berarti berlakunya tidak memuaskan. Profesi ini telah menetapkan standar yang cukup tinggi sehingga perilaku yang minimum akan memuaskan. (Jusuf,1996:82)

**H1 : Pemahaman kode etik berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan**

Pola perilaku etis individu (termasuk akuntan) akan berkembang sepanjang waktu oleh karena itu setiap orang akan menunjukkan perubahan terus menerus terhadap perilaku etis. Perilakunya akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi dan masyarakat umum (Husein, 2003). Nilai etis organisasi berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan hal ini mengindikasikan akuntan akan berperilaku etis dengan melihat contoh dari budaya etis dari organisasinya. Jika pimpinan, rekan kerjanya menunjukkan dukungan yang tinggi terhadap perilaku etis, maka akuntan akan berperilaku etis, begitu pula sebaliknya. Bagaimanapun penelitian ini berhasil mengkonfirmasi temuan Fiin, Munter dan McCaslin (1994).

Perilaku etis adalah kombinasi unik dari berbagai faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku etis. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah organisasinya. Jika organisasi tempat ia mengabdikan menjunjung tinggi nilai etis maka setiap orang merasa bahwa apa yang dilakukan juga dipandu oleh nilai etis. Namun karena perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh nilai-nilai dalam organisasi, bisa jadi dalam suatu kondisi tertentu nilai-nilai etis organisasi ini tidak tercermin dalam perilakunya. Dengan demikian prinsip moral relativisnya tinggal maka ia cenderung berperilaku etis.

**H2 : Nilai etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan**

Forsyth (1980) menyarankan bahwa perbedaan individual dalam pendekatan terhadap pertimbangan moral didasarkan pada dua faktor prinsip moral yakni idealisme dan relativisme. Prinsip moral yang diyakini individu terbukti mempunyai hubungan yang positif dengan perilaku etis.

Chua dkk (1994 dalam Ludiglo, 1999) mengungkapkan bahwa etika profesional juga berkaitan dengan perilaku moral. Dalam hal ini perilaku moral lebih terbatas pada pengertian yang meliputi kekhasan pola etis yang diharapkan untuk profesi tertentu.

**H3 : Prinsip moral berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan**

Kompensasi adalah imbalan jasa pada pegawai-pegawai yang layak dan adil untuk bantuan-bantuan mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. Mukiyat, (1999). Pengaruh bayaran audit, jasa penasehat manajer, ukuran perusahaan audit, serta persaingan tentang persepsi terhadap auditor yang independen dipengaruhi keempat variabel yang signifikan. Dalam penelitiannya mengenai persepsi terhadap auditor yang independen, lima ukuran yang digunakan untuk menilai auditor yang independen. Yaitu bayaran audit, adanya jasa penasehat manajer, iuran kontigensi, kerjasama dengan klien yang diaudit serta tekanan budgeting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menganggap kelima ukuran diatas dapat mengurangi independensi auditor.

**H4 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis akuntan**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Husein Umar, 2003 : 39).

*Explanatory research* dalam penelitian ini berusaha mengetahui hubungan antar variabel penelitian, yaitu variabel pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi perhatian pengamatan dan penyedia data (Nurgiantoro, 2000 : 20). Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan yang bekerja di KAP di Kota Semarang dari 10 KAP.

##### **3.2.1 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang benar-benar diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* atau pengambilan sampel secara

acak. Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan asumsi penyimpangan 10% (Husein Umar,1999). Perhitungannya yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100(0.1)^2}$$

$$n = \frac{100}{2} = 50$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

**Tabel 3.1**  
**Data KAP di Kota Semarang**

No	Nama KAP	Jumlah Akuntan Publik
1	KAP Drs.Benny Gunawan	5
2	KAP Darsono dan Budi Santoso	5
3	KAP Drs.Supriyono	6
4	KAP Drs.Tahrir Hidayat	21
5	KAP Sugeng Pamudji	15
6	KAP Dra.Suharti dan Rekan	5
7	KAP Drs.Soekamto	8
8	KAP Drs.Tarmizi Achmad	7
9	KAP Hananta Budianto dan Rekan	20
10	KAP Ruchendi,Mardjito dan Rushadi	8
	<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus. Data primer yang diperoleh meliputi identitas responden dan tanggapan responden tentang pemahaman kode etik,

nilai etis organisasi dan prinsip moral relativitas terhadap perilaku etis akuntan (Muhammad Fachri Husein) serta kompensasi manajemen dan kinerja : upaya pengendalian agency conflict (Rachmat Sudarsono).

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penilaian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data :

Survei dalam mengadakan prasurvei dan survei, penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden dalam hal ini adalah akuntan publik di Semarang.

### 3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

- a. Pemahaman kode etik merupakan yaitu penyampaian informasi keuangan tentang suatu perusahaan di dalam laporan keuangan, biasanya termuat dalam laporan tahunan perusahaan (Mulyadi, 2002). Pemahaman diukur berdasarkan indikator :

- Pemahaman yang memadai (*adequate*),

Pemahaman yang memadai ini menyiratkan jumlah pemahaman minimum yang sejalan dengan tujuan negatif membuat laporan tersebut tidak menyesatkan.

- Pemahaman yang wajar (*fair*)

Pemahaman yang wajar merupakan konsep yang lebih positif.

- **Pemahaman yang lengkap (full)**  
Pemahaman lengkap menyiratkan penyajian seluruh informasi yang relevan.
  - **Penghayatan dan pengamalan kode etik**
- b. **Nilai etis organisasi merupakan nilai-nilai moral yakni idealisme dan relativisme yang terkandung dalam organisasi (T.Hani Handoko, 1998).**

**Nilai etis organisasi diukur berdasarkan indikator :**

- **Tanggung jawab terhadap publik**  
Seorang akuntan publik bertanggung jawab mengenai independensi, integritas dan objektivitas.
- **Tanggung jawab terhadap klien**  
Yaitu melakukan audit dengan kompetensi dan profesionalisme tinggi.
- **Tanggung jawab terhadap rekan seprofesi**  
Seorang akuntan publik tidak diperkenankan memberi saran terhadap rekan akuntan publik tanpa terlebih dahulu berkonsultasi dengan rekan yang bersangkutan.
- **Independensi**  
Auditor telah melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa sehingga standar auditing telah dipenuhi dalam setiap aspek auditing termasuk berkedudukan independen.



➤ **Bebas dari penyimpangan**

Merupakan bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan.

c. **Prinsip moral merupakan intensitas moral yang dirasakan terhadap pertimbangan etis dan niat perilaku etis (Mukiyat, 1999). Prinsip moral diukur berdasarkan indikator :**

➤ **Nama baik profesi**

Menjunjung nama baik profesi dan kemampuan melayani publik.

➤ **Tingkat integritas dan objektivitas**

Akuntan publik dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki kepandaan dan intelektual yang tinggi dan harus bersifat objektif yang berkaitan dengan pengungkapan fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

➤ **Kecakapan profesional**

Akuntan publik harus melaksanakan audit standar auditing, keempat, akuntan publik dilarang mengaitkan namanya dengan prediksi.

➤ **Pernyataan pendapat**

Merupakan pernyataan kepada klien yang dapat dipertanggung jawabkan yaitu sesuai dengan pernyataan bahwa audit dilaksanakan berdasarkan standar auditing yang ditetapkan IAI.

d. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Rachmat Sudarsono, 2002). Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi menurut persepsi karyawan dapat diukur dengan indikator :

➤ **Upah dan gaji**

Gaji dan upah merupakan balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaranannya dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan dipekerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan.

➤ **Insentif**

Yaitu perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (T.Hani Handoko, 2002).

➤ **Tunjangan**

Yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan.

➤ **Fasilitas**

Fasilitas adalah sesuatu yang dapat membantu memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, tugas dan sebagainya.

e. **Perilaku Etis Akuntan**

Perilaku etis akuntan adalah kode etik profesional yang menuntun perilaku akuntan dalam memenuhi kewajiban profesional dan dalam melaksanakan kegiatannya yang mempengaruhi pandangan publik mengenai profesi akuntan (Chasin, dkk, 1988). Perilaku etis akuntan diukur berdasarkan indikator :

- **Setiap akuntan wajib menghayati dan mengamalkan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan akuntan lainnya.**
- **Setiap akuntan mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten memelihara tetap melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh akuntan memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha.**

- Adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam bekerja.
- Setiap Akuntan dengan kesadaran dan moralitas yang tinggi wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik ini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu cara analisis dengan melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh sehingga menjadi data perhitungan yang dirangkum dalam tabel dan dapat dianalisis.

#### 1. Pengujian Validitas

Indikator yang digunakan di uji kevalidannya dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

X = Score indikator empiris yang di uji

Y = Total score indikator empiris dalam konsep yang sama

r = Koefisien korelasi antar indicator

Kriteria Pengujian :

- Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dikatakan item pernyataan **VALID**
- Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dikatakan item pernyataan **TIDAK VALID**

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji sampai sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama dengan reliabilitas (koefisien cronbach alpha) dengan rumus sebagai berikut (Nurgiyanto, 1999: 309).

$$R_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $R_{11}$  = reliabilitas instrument
- $K$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta_b^2$  = jumlah varians butir
- $\delta_t^2$  = varians total

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar memperoleh model regresi yang dapat dipertanggungjawabkan dan mempunyai hasil tidak bias atau disebut dengan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Imam Ghazali, 2005). Untuk itu agar mode regresi mempunyai hasil tidak bias harus mampu memenuhi asumsi-asumsi klasik tentang regesi dan korelasi berganda sebagai berikut :

- a. Variabel terikat dan bebas harus memiliki hubungan linear.
- b. Variabel terikat harus continue paling tidak berupa skala interval.
- c. Variabel perbedaan antara nilai aktual ; dan nilai prediksi (error dan residual) harus sama untuk semua nilai prediksi (bersifat homokedastisitas).
- d. Nilai observasi yang berurutan dari variabel harus tidak berhubungan pelanggaran terhadap asumsi ini disebut Autokorelasi.
- e. Variabel terikat tidak boleh berkorelasi dengan variabel lain dalam model (tidak terjadi multikolinieritas).

Untuk pengujian variabel terikat dan bebas dengan pengujian asumsi klasik, dapat dilakukan dengan pendekatan berbagai pengujian sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2005).

Model regresi yang memiliki distribusi data yang normal dikatakan model regresi yang baik.

Normalitas suatu data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya (Imam Ghazali, 2005). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau mengikuti garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan alpha distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolineritas

Multikolineritas mempunyai arti ada hubungan linier atau korelasi variabel terikat dengan variabel lain model yang dapat berakibat koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Multikolineritas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) *tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* tidak boleh kurang dari 1.10 (10%) dan nilai VIF tidak lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolineritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Imam Ghazali, 2002). Pengujian ini dilakukan dengan pengujian grafik. Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heterokedastisitas dalam melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan menggunakan *Durbin Watson* (Algifari, 1997: 79). Cara pengujiannya dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* (d) dengan  $d_l$  dan  $d_u$  tertentu atau dengan



melihat tabel *Durbin Watson* yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan  $d$  yang diperoleh.

**Tabel 3.2**

**Tabel *Durbin Watson Test***

Hasil Perhitungan	Klasifikasi
Kurang dari 1,08	Ada autokorelasi
1,08 sampai dengan 1,66	Tanpa kesimpulan
1,66 sampai dengan 2,34	Tidak ada autokorelasi
2,34 sampai dengan 2,92	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada autokorelasi

Sumber : Algifari (1997 : 79)

#### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan Uji  $t$ .

Hipotesa yang akan diuji adalah :

$H_0 : \beta = 0$  (tidak ada pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi secara partial terhadap perilaku etis akuntan)

$H_a : \beta > 0$  (ada pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi dan prinsip moral dan kompensasi secara partial terhadap perilaku etis akuntan)

Statistik Uji :

$$t_o = \frac{b \sqrt{X^2}}{Se}$$

Kriteria pengujian :

- Taraf nyata 0,05
- Derajat kebebasan =  $n-2$

- Prob Sig < 0,05 ,maka Ho ditolak dan Ha diterima

## 5. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan seberapa besar pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan dengan rumus (Sudjana, 1997 : 348).

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

Keterangan :

X1 = Pemahaman Kode Etik

X2 = Nilai etis organisasi

X3 = Prinsip Moral

X4 = Kompensasi

Y = Perilaku etis akuntan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub>,b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi

c = Faktor gangguan

## 6. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel tergantung yang disebabkan oleh perubahan variabel bebas.

Rumus :

$$FP = R^2$$

Dimana :

FP = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Kuadrat dari nilai koefisien korelasi

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1. Deskriptif Statistik

Pengumpulan data diperoleh dengan metode survei, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner, yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diberikan oleh peneliti kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*. Kuesioner yang disebar pada tahap penelitian ini sebanyak 50 kuesioner dikarenakan ada beberapa KAP yg tidak memperkenankan untuk menyebar kuesioner karena alasan-alasan tertentu dan kembali dengan jumlah yang sama yaitu 50 kuesioner sehingga prosentase penyebaran kuesioner dan pengembalian 100%. Identitas responden disini dimaksudkan untuk memahami karakteristik responden lebih mendalam, sehingga membantu memperoleh gambaran tentang keadaan dan ciri dari responden.

Tabel 4.1  
Hasil Pengiriman Kuesioner

No	Nama KAP	Dikirim	Kembali	%
1	KAP Drs.Benny Gunawan	5	5	10%
2	KAP Darsono dan Budi Santoso	5	5	10%
3	KAP Drs.Supriyono	5	5	10%
4	KAP Drs.Tahrir Hidayat	5	5	10%
5	KAP Sugeng Pamudji	5	5	10%
6	KAP Dra.Suharti dan Rekan	5	5	10%
7	KAP Drs.Soekamto	5	5	10%
8	KAP Drs.Tarmizi Achmad	5	5	10%
9	KAP Hananta Budianto dan Rekan	5	5	10%
10	KAP Ruchendi, Mardjito dan Rushadi	5	5	10%
<b>TOTAL</b>		50	50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2010

## 1. Data identitas responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	35	70
2	Wanita	15	30
<b>TOTAL</b>		50	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebagian besar 35 orang atau (70%) dan sebagian kecil berjenis kelamin wanita yaitu 15 orang atau (30%).

## 2. Data identitas responden berdasarkan umur.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	%
1	25-35 tahun	33	66
2	35 tahun keatas	17	34
<b>TOTAL</b>		50	100,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar responden berumur 25-35 tahun yaitu sebesar 33 orang (66%) dan sebagian kecil berumur 35 tahun yaitu sebesar 17 orang (34%).

## 4.2. Analisis Deskriptif

### 4.2.1. Pemahaman Kode Etik

Kode etik untuk menyatakan suatu pendapat atas laporan keuangan. Kode etik akuntan seperti kode profesional yang lain ditetapkan dengan aturan yang sangat umum dimana anggotanya

diharapkan untuk mematuhi. Akuntan dipandu perilakunya oleh kode etik profesi, dengan pemahaman kode etik ini diharapkan akuntan dalam bertindak akan memperhatikan aspek etis. Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang pemahaman kode etik :

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Kode Etik**

No	Keterangan	STS		TS		R		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemahaman yang memadai	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	32.0	22.0	44.0	12.0	24.0	50.0	100.0
2	Pemahaman yang wajar	0.0	0.0	1.0	2.0	17.0	34.0	22.0	44.0	10.0	20.0	50.0	100.0
3	Pemahaman yang lengkap	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0	28.0	25.0	50.0	11.0	22.0	50.0	100.0
4	Menghayati dan mengamalkan kode etik	0.0	0.0	3.0	6.0	12.0	24.0	22.0	44.0	13.0	26.0	50.0	100.0
5	Kewajiban Moral	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	18.0	36.0	12.0	24.0	50.0	100.0
6	Mengingatkan tindakan yg dimilki tdk/krng bermoral	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	38.0	17.0	34.0	14.0	28.0	50.0	100.0
		0.0	0.0	0.7	1.3	16.3	32.7	21.0	42.0	12.0	24.0	50.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Dari tabel 4.4 dapat diketahui responden yang menyatakan tidak setuju pemahaman yang memadai (*adequate*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 0%. Tidak setuju pemahaman yang wajar (*fair*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 2%. Tidak setuju pemahaman yang lengkap (*full*) diperlukan

dalam memahami kode etik yaitu sebesar 0%. Tidak setuju jika setiap anggota wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan anggota lainnya, yaitu sebesar 6%. Tidak setuju setiap anggota mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh anggota memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap anggota harus saling mengingatkan sesama anggota terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 0%.

Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu pemahaman yang memadai (*adequate*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 32%. Ragu-ragu pemahaman yang wajar (*fair*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 34%. Ragu-ragu pemahaman yang lengkap (*full*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 28%. Ragu-ragu jika setiap anggota wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan anggota lainnya, yaitu sebesar 24%. Ragu-ragu setiap anggota mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh anggota memiliki keandalan yang tinggi dalam

melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 40%. Ragu-ragu setiap anggota harus saling mengingatkan sesama anggota terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 38%.

Sebagian besar responden menyatakan setuju pemahaman yang memadai (*adequate*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 44%. Setuju pemahaman yang wajar (*fair*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 44%. Setuju pemahaman yang lengkap (*full*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 50%. Setuju jika setiap anggota wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan anggota lainnya, yaitu sebesar 44%. Setuju setiap anggota mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh anggota memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 36%.Setuju setiap anggota harus saling mengingatkan sesama anggota terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 34%.

Responden yang menyatakan sangat setuju pemahaman yang memadai (*adequate*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 24%. Sangat setuju pemahaman yang wajar (*fair*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 20%. Sangat setuju

pemahaman yang lengkap (*full*) diperlukan dalam memahami kode etik yaitu sebesar 22%. Sangat setuju jika setiap anggota wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan anggota lainnya, yaitu sebesar 26%. Sangat setuju setiap anggota mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh anggota memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 24%. Sangat setuju setiap anggota harus saling mengingatkan sesama anggota terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 28%.

#### **4.2.2. Nilai Etis Organisasi**

Nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi merupakan dasar adanya budaya organisasi, nilai-nilai ini berperan penting dalam mempengaruhi perilaku etis individu dalam organisasi. Jika organisasi tempat ia mengabdikan menjunjung tinggi nilai etis maka setiap orang merasa bahwa apa yang dilakukan juga dipandu oleh nilai etis. Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang nilai etis organisasi :



**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Tentang Nilai Etis Organisasi**

No	Keterangan	STS		TS		R		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Independensi	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	30.0	23.0	46.0	12.0	24.0	50.0	100.0
2	Integritas	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0	30.0	23.0	46.0	12.0	24.0	50.0	100.0
3	Objektifitas	0.0	0.0	1.0	2.0	12.0	24.0	28.0	56.0	9.0	18.0	50.0	100.0
4	Kompetensi	0.0	0.0	1.0	2.0	12.0	24.0	23.0	46.0	14.0	28.0	50.0	100.0
5	Profesionalisme tinggi	0.0	0.0	1.0	2.0	12.0	24.0	27.0	54.0	10.0	20.0	50.0	100.0
6	Tanggung jwb thd rekan seprofesi	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	32.0	23.0	46.0	11.0	22.0	50.0	100.0
7	Mempertahankan independensi	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	38.0	19.0	38.0	12.0	24.0	50.0	100.0
8	Harus bebas dari setiap kepentingan yg dapat menyebabkan penyimpangan	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	18.0	36.0	12.0	24.0	50.0	100.0
		0.0	0.0	0.4	0.8	15.1	30.2	23.0	46.0	11.5	23.0	50.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan independensi yaitu sebesar 0%. Tidak setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan integritas yaitu sebesar 0%. Tidak setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan objektifitas yaitu sebesar 2%. Tidak setuju dalam setiap penugasan

auditor harus mempertimbangkan kompetensi yaitu sebesar 2%. Tidak setuju dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan profesionalisme tinggi yaitu sebesar 2%. Tidak setuju dalam penugasan auditor harus mempertimbangkan tanggung-jawabnya terhadap rekan seprofesi, yaitu mengembangkan kehidupan profesi dan kemampuan melayani publik yaitu sebesar 0%. Tidak setuju akuntan harus mempertahankan independensinya yaitu sebesar 0%. Tidak setuju seorang akuntan harus bebas dari setiap kepentingan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari independensi dan objektivitas yaitu sebesar 0%.

Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan independensi yaitu sebesar 30%. Ragu-ragu dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan integritas yaitu sebesar 30%. Ragu-ragu dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan objektivitas yaitu sebesar 24%. Ragu-ragu dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan kompetensi yaitu sebesar 24%. Ragu-ragu dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan profesionalisme tinggi yaitu sebesar 24%. Ragu-ragu dalam penugasan auditor harus mempertimbangkan tanggung-jawabnya terhadap rekan seprofesi, yaitu mengembangkan kehidupan profesi dan kemampuan melayani publik yaitu sebesar 32%. Ragu-ragu akuntan harus mempertahankan independensinya

yaitu sebesar 38%. Ragu-ragu seorang akuntan harus bebas dari setiap kepentingan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari independensi dan objektivitas yaitu sebesar 40%.

Sebagian besar responden menyatakan setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan independensi yaitu sebesar 46%. Setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan integritas yaitu sebesar 46%. Setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan objektivitas yaitu sebesar 56%. Setuju dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan kompetensi yaitu sebesar 46%. Setuju dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan profesionalisme tinggi yaitu sebesar 54%. Setuju dalam penugasan auditor harus mempertimbangkan tanggung-jawabnya terhadap rekan seprofesi, yaitu mengembangkan kehidupan profesi dan kemampuan melayani publik yaitu sebesar 46%. Setuju akuntan harus mempertahankan independensinya yaitu sebesar 38%. Setuju seorang akuntan harus bebas dari setiap kepentingan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari independensi dan objektivitas yaitu sebesar 36%.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan independensi yaitu sebesar 24%. Sangat setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan integritas

yaitu sebesar 24%. Sangat setuju dalam setiap permintaan penugasan auditor harus mempertimbangkan objektivitas yaitu sebesar 18%. Sangat setuju dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan kompetensi yaitu sebesar 28%. Sangat setuju dalam setiap penugasan auditor harus mempertimbangkan profesionalisme tinggi yaitu sebesar 20%. Sangat setuju dalam penugasan auditor harus mempertimbangkan tanggung-jawabnya terhadap rekan seprofesi, yaitu mengembangkan kehidupan profesi dan kemampuan melayani publik yaitu sebesar 22%. Sangat setuju akuntan harus mempertahankan independensinya yaitu sebesar 24%. Sangat setuju seorang akuntan harus bebas dari setiap kepentingan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari independensi dan objektivitas yaitu sebesar 24%.

#### **4.2.3. Prinsip Moral**

Perbedaan individual dalam pendekatan terhadap pertimbangan moral didasarkan pada dua faktor prinsip moral yaitu idealisme dan relativisme. Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang prinsip moral dalam Akuntan Publik di Semarang :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Tentang Prinsip Moral**

No	Keterangan	STS		TS		R		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mempertahankan nama baik profesi	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	19.0	38.0	11.0	22.0	50.0	100.0
2	Mempertahankan integritas & Obyektivitas	0.0	0.0	0.0	0.0	16.0	32.0	24.0	48.0	9.0	18.0	50.0	100.0
3	Bertanggung-jwb meningkatkan kecakapan profesional	0.0	0.0	1.0	2.0	16.0	32.0	27.0	54.0	6.0	12.0	50.0	100.0
4	Pernyataan pendapat akuntan	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	38.0	20.0	40.0	11.0	22.0	50.0	100.0
5	Menjunjung tinggi moral, sosial & profesional	0.0	0.0	0.0	0.0	18.0	36.0	25.0	50.0	7.0	14.0	50.0	100.0
6	Menjaga kerahasiaan	0.0	0.0	1.0	2.0	17.0	34.0	25.0	50.0	7.0	14.0	50.0	100.0
7	Mempertanggung-jawabkan mutu hasil pekerjaan	0.0	0.0	0.0	0.0	22.0	44.0	19.0	38.0	9.0	18.0	50.0	100.0
8	Terlibat dalam usaha yg dapat menyebabkan penyimpangan	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	16.0	32.0	9.0	18.0	50.0	100.0
		0.0	0.0	0.2	0.5	19.1	38.2	21.9	43.7	8.7	17.2	50.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju setiap akuntan harus selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi etika serta hukum negara tempat ia melaksanakan pekerjaannya yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan harus mempertahankan integritas dan obyektivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan

bertanggung-jawab untuk meningkatkan kecakapan profesional sehingga mampu memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 2%. Tidak setuju seorang akuntan yang tidak bekerja sebagai akuntan publik tidak dibenarkan memberikan pernyataan pendapat akuntan kecuali akuntan yang menurut perundang-undangan yang berlaku diharuskan memberikan pernyataan pendapat akuntan yaitu sebesar 0%. Tidak setuju sebagai seorang warga negara yang bertanggung-jawab setiap akuntan wajib menjunjung tinggi tanggung-jawab moral, tanggung-jawab sosial dan tanggung-jawab profesional yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama pekerjaannya tidak boleh dilibatkan dalam mengungkapkan fakta atau informasi tersebut, bila tidak memperoleh ijin khusus, kecuali bila dikehendaki oleh hukum atau negara atau profesinya yaitu sebesar 2%. Tidak setuju setiap akuntan harus bisa mempertanggung-jawabkan mutu hasil pekerjaannya yaitu sebesar 0%. Tidak setuju bila akuntan tidak dibenarkan bila pada saat bersamaan terlibat dalam usaha atau pekerjaan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari objektivitas atau yang tidak konsisten dengan pekerjaannya yaitu sebesar 0%.

Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu setiap akuntan harus selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi etika serta hukum negara tempat ia melaksanakan

pekerjaannya yaitu sebesar 40%. Ragu-ragu setiap akuntan harus mempertahankan integritas dan objektivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebesar 32%. Ragu-ragu setiap akuntan bertanggung-jawab untuk meningkatkan kecakapan profesional sehingga mampu memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 32%. Ragu-ragu seorang akuntan yang tidak bekerja sebagai akuntan publik tidak dibenarkan memberikan pernyataan pendapat akuntan kecuali akuntan yang menurut perundang-undangan yang berlaku diharuskan memberikan pernyataan pendapat akuntan yaitu sebesar 38%. Ragu-ragu sebagai seorang warga negara yang bertanggung-jawab setiap akuntan wajib menjunjung tinggi tanggung-jawab moral, tanggung-jawab sosial dan tanggung-jawab profesional yaitu sebesar 36%. Ragu-ragu setiap akuntan harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama pekerjaannya tidak boleh dilibatkan dalam mengungkapkan fakta atau informasi tersebut, bila tidak memperoleh ijin khusus, kecuali bila dikehendaki oleh hukum atau negara atau profesinya yaitu sebesar 34%. Ragu-ragu setiap akuntan harus bisa mempertanggung-jawabkan mutu hasil pekerjaannya yaitu sebesar 44%. Ragu-ragu bila akuntan tidak dibenarkan bila pada saat bersamaan terlibat dalam usaha atau pekerjaan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari objektivitas atau yang tidak konsisten dengan pekerjaannya yaitu sebesar 50%.

Sebagian besar responden menyatakan setuju setiap akuntan harus selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi etika serta hukum negara tempat ia melaksanakan pekerjaannya yaitu sebesar 38%. Setuju setiap akuntan harus mempertahankan integritas dan objektivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebesar 48%. Setuju setiap akuntan bertanggung-jawab untuk meningkatkan kecakapan profesional sehingga mampu memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 54%. Setuju seorang akuntan yang tidak bekerja sebagai akuntan publik tidak dibenarkan memberikan pernyataan pendapat akuntan kecuali akuntan yang menurut perundang-undangan yang berlaku diharuskan memberikan pernyataan pendapat akuntan yaitu sebesar 40%. Setuju sebagai seorang warga negara yang bertanggung-jawab setiap akuntan wajib menjunjung tinggi tanggung-jawab moral, tanggung-jawab sosial dan tanggung-jawab profesional yaitu sebesar 50%. Setuju setiap akuntan harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama pekerjaannya tidak boleh dilibatkan dalam mengungkapkan fakta atau informasi tersebut, bila tidak memperoleh ijin khusus, kecuali bila dikehendaki oleh hukum atau negara atau profesinya yaitu sebesar 50%. Setuju setiap akuntan harus bisa mempertanggung-jawabkan mutu hasil pekerjaannya yaitu sebesar 38%. Setuju bila akuntan tidak dibenarkan bila pada saat bersamaan



terlibat dalam usaha atau pekerjaan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari objektivitas atau yang tidak konsisten dengan pekerjaannya yaitu sebesar 32%.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju setiap akuntan harus selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi etika serta hukum negara tempat ia melaksanakan pekerjaannya yaitu sebesar 22%. Sangat setuju setiap akuntan harus mempertahankan integritas dan objektivitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yaitu sebesar 18%. Sangat setuju setiap akuntan bertanggung-jawab untuk meningkatkan kecakapan profesional sehingga mampu memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 12%. Sangat setuju seorang akuntan yang tidak bekerja sebagai akuntan publik tidak dibenarkan memberikan pernyataan pendapat akuntan kecuali akuntan yang menurut perundang-undangan yang berlaku diharuskan memberikan pernyataan pendapat akuntan yaitu sebesar 22%. Sangat setuju sebagai seorang warga negara yang bertanggung-jawab setiap akuntan wajib menjunjung tinggi tanggung-jawab moral, tanggung-jawab sosial dan tanggung-jawab profesional yaitu sebesar 14%. Sangat setuju setiap akuntan harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama pekerjaannya tidak boleh dilibatkan dalam mengungkapkan fakta atau informasi tersebut, bila tidak memperoleh ijin khusus, kecuali bila dikehendaki oleh hukum atau negara atau

profesinya yaitu sebesar 14%. Sangat setuju setiap akuntan harus bisa mempertanggung-jawabkan mutu hasil pekerjaannya yaitu sebesar 18%. Sangat setuju bila akuntan tidak dibenarkan bila pada saat bersamaan terlibat dalam usaha atau pekerjaan yang dapat menyebabkan penyimpangan dari objektivitas atau yang tidak konsisten dengan pekerjaannya yaitu sebesar 18%.

#### 4.2.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan kepuasan kerja karyawannya. Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang kompensasi yang diberikan Akuntan Publik di Semarang :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Kompensasi**

No	Keterangan	STS		TS		R		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besarnya kompensasi	0.0	0.0	0.0	0.0	17.0	34.0	18.0	36.0	15.0	30.0	50.0	100.0
2	Memperoleh penghargaan	0.0	0.0	1.0	2.0	20.0	40.0	20.0	40.0	9.0	18.0	50.0	100.0
3	Kesempatan promosi	0.0	0.0	0.0	0.0	13.0	26.0	27.0	54.0	10.0	20.0	50.0	100.0
4	Kompensasi secara adil dan layak	0.0	0.0	1.0	2.0	14.0	28.0	22.0	44.0	13.0	26.0	50.0	100.0
5	Fasilitas kerja	0.0	0.0	0.0	0.0	21.0	42.0	17.0	34.0	12.0	24.0	50.0	100.0
6	Keamanan	0.0	0.0	0.0	0.0	19.0	38.0	17.0	34.0	14.0	28.0	50.0	100.0
		0.0	0.0	0.3	0.7	17.3	34.7	20.2	40.3	12.2	24.3	50.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Dari tabel 4.7 dapat diketahui responden yang menyatakan tidak setuju besarnya kompensasi yang diterima oleh akuntan setiap bulannya cukup memuaskan yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan memperoleh penghargaan atas keberhasilan dan prestasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 2%. Tidak setuju adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam bekerja yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan mendapatkan kompensasi secara adil dan layak yaitu sebesar 2%. Tidak setuju fasilitas kerja yang ada dapat memudahkan akuntan dalam menyelesaikan tugasnya akuntan yaitu sebesar 0%. Tidak setuju keamanan bagi akuntan terjamin selama menyelesaikan tugasnya selaku akuntan yaitu sebesar 0%.

Responden yang menyatakan ragu-ragu besarnya kompensasi yang diterima oleh akuntan setiap bulannya cukup memuaskan yaitu sebesar 34%. Ragu-ragu setiap akuntan memperoleh penghargaan atas keberhasilan dan prestasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 40%. Ragu-ragu adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan

kesungguhan dalam bekerja yaitu sebesar 26%. Ragu-ragu setiap akuntan mendapatkan kompensasi secara adil dan layak yaitu sebesar 28%. Ragu-ragu fasilitas kerja yang ada dapat memudahkan akuntan dalam menyelesaikan tugasnya akuntan yaitu sebesar 42%. Ragu-ragu keamanan bagi akuntan terjamin selama menyelesaikan tugasnya selaku akuntan yaitu sebesar 38%.

Responden yang menyatakan setuju besarnya kompensasi yang diterima oleh akuntan setiap bulannya cukup memuaskan yaitu sebesar 36%. Setuju setiap akuntan memperoleh penghargaan atas keberhasilan dan prestasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 40%. Setuju adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam bekerja yaitu sebesar 54%. Setuju setiap akuntan mendapatkan kompensasi secara adil dan layak yaitu sebesar 44%. Setuju fasilitas kerja yang ada dapat memudahkan akuntan dalam menyelesaikan tugasnya akuntan yaitu sebesar 34%. Setuju keamanan bagi akuntan terjamin selama menyelesaikan tugasnya selaku akuntan yaitu sebesar 34%.

Responden yang menyatakan sangat setuju besarnya kompensasi yang diterima oleh akuntan setiap bulannya cukup memuaskan yaitu sebesar 30%. Sangat setuju setiap akuntan memperoleh penghargaan atas keberhasilan dan prestasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 18%. Sangat setuju adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan

untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam bekerja yaitu sebesar 20%. Sangat setuju setiap akuntan mendapatkan kompensasi secara adil dan layak yaitu sebesar 26%. Sangat setuju fasilitas kerja yang ada dapat memudahkan akuntan dalam menyelesaikan tugasnya akuntan yaitu sebesar 24%. Sangat setuju keamanan bagi akuntan terjamin selama menyelesaikan tugasnya selaku akuntan yaitu sebesar 28%.

#### 4.2.5. Perilaku Etis

Perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan, perilaku kita pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Tujuan spesifik tidak selamanya diketahui dengan sadar oleh yang bersangkutan. Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden tentang prinsip etis dalam Akuntan Publik di Semarang :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Perilaku Etis**

No	Keterangan	STS		TS		R		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menghayati & mengamalkan kode etik	0.0	0.0	1.0	2.0	5.0	10.0	33.0	66.0	11.0	22.0	50.0	100.0
2	Kewajiban moral	0.0	0.0	0.0	0.0	14.0	28.0	27.0	54.0	9.0	18.0	50.0	100.0
3	Saling mengingatkan	0.0	0.0	2.0	4.0	18.0	36.0	21.0	42.0	9.0	18.0	50.0	100.0
4	Kesadaran & moralitas yang tinggi	0.0	0.0	3.0	6.0	12.0	24.0	26.0	52.0	9.0	18.0	50.0	100.0
		0.0	0.0	1.5	3.0	12.2	24.5	26.8	53.5	9.5	19.0	50.0	100.0

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

- R = Ragu-ragu  
S = Setuju  
SS = Sangat Setuju

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan tidak setuju setiap akuntan wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan akuntan lainnya sebesar 2%. Tidak setuju setiap akuntan mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten memelihara tetap melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh akuntan memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 0%. Tidak setuju setiap akuntan harus saling mengingatkan sesama akuntan terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 4%. Tidak setuju setiap akuntan dengan kesadaran dan moralitas yang tinggi wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik ini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 6%.

Sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu setiap akuntan wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan akuntan lainnya sebesar 10%. Ragu-ragu setiap akuntan mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten memelihara tetap melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil

pekerjaan profesional seluruh akuntan memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 28%. Ragu-ragu setiap akuntan harus saling mengingatkan sesama akuntan terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 36%. Ragu-ragu setiap akuntan dengan kesadaran dan moralitas yang tinggi wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik ini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 24%.

Sebagian besar responden menyatakan setuju setiap akuntan wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan akuntan lainnya sebesar 66%. Setuju setiap akuntan mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten memelihara tetap melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh akuntan memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 54%. Setuju setiap akuntan harus saling mengingatkan sesama akuntan terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 42%. Setuju setiap akuntan dengan kesadaran dan moralitas yang tinggi wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik ini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 52%.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju setiap akuntan wajib menghayati dan mengamankan kode etik akuntan ini dengan penuh rasa tanggung jawab, baik secara perorangan maupun secara bersama-sama dengan akuntan lainnya sebesar 22%. Sangat setuju setiap akuntan mempunyai kewajiban moral untuk secara konsisten memelihara tetap melaksanakan kode etik ini, sehingga hasil-hasil pekerjaan profesional seluruh akuntan memiliki keandalan yang tinggi dalam melindungi kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha yaitu sebesar 18%. Sangat setuju setiap akuntan harus saling mengingatkan sesama akuntan terhadap tindakan-tindakan yang dinilai tidak/kurang bermoral yaitu sebesar 18%. Sangat setuju setiap akuntan dengan kesadaran dan moralitas yang tinggi wajib melaporkan setiap tindakan yang melanggar kode etik ini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 18%.

### **4.3. Uji Kualitas Data**

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 17. Adapun hasil perhitungan validitas pada masing-masing indikator variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>Variabel Pemahaman Kode Etik</b>			
X1.1	0,752	0,196	Valid
X1.2	0,712	0,196	Valid
X1.3	0,757	0,196	Valid
X1.4	0,716	0,196	Valid
X1.5	0,783	0,196	Valid
X1.6	0,765	0,196	Valid
<b>Variabel Nilai Etis Organisasi</b>			
X2.1	0,701	0,196	Valid
X2.2	0,820	0,196	Valid
X2.3	0,709	0,196	Valid
X2.4	0,741	0,196	Valid
X2.5	0,705	0,196	Valid
X2.6	0,668	0,196	Valid
X2.7	0,791	0,196	Valid
X2.8	0,709	0,196	Valid
<b>Variabel Prinsip Moral</b>			
X3.1	0,791	0,196	Valid
X3.2	0,783	0,196	Valid
X3.3	0,684	0,196	Valid
X3.4	0,765	0,196	Valid
X3.5	0,727	0,196	Valid
X3.6	0,657	0,196	Valid
X3.7	0,803	0,196	Valid
X3.8	0,780	0,196	Valid
<b>Variabel Kompensasi</b>			
X4.1	0,775	0,196	Valid
X4.2	0,715	0,196	Valid
X4.3	0,767	0,196	Valid
X4.4	0,745	0,196	Valid
X4.5	0,824	0,196	Valid
X4.6	0,789	0,196	Valid
<b>Variabel Perilaku Etis Akuntan</b>			
X5.1	0,504	0,196	Valid
X5.2	0,554	0,196	Valid
X5.3	0,656	0,196	Valid
X5.4	0,580	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral,

kompensasi dan perilaku etis akuntan ternyata dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh  $r$  hitung (*corrected item correlation*) yang jauh lebih besar dari  $r$  tabel 0,196 sehingga masing-masing indikator variabel dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada proses penghitungan selanjutnya.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur, dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap indikator-indikator dari variabel pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral, kompensasi dan perilaku etis akuntan diperoleh hasil-hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Reliabilitas Variabel**

Indikator	$r$ Alpha	Keterangan
Pemahaman kode etik (X1)	0,908	Reliabel
Nilai etis organisasi (X2)	0,919	Reliabel
Prinsip moral (X3)	0,926	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,918	Reliabel
Perilaku etis akuntan (Y)	0,769	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  Alpha Cronbach masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel (Nunally dalam Fauzi, 2001).

## 4.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1. Uji Normalitas

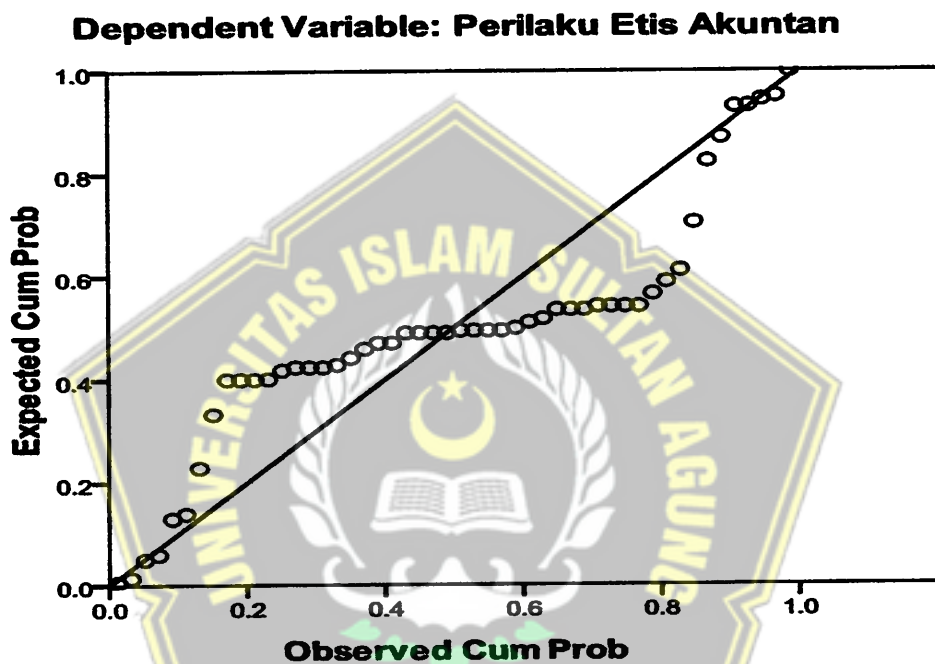
Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk itu diperlukan uji normalitas, yang dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen (terikat) dan variabel dependen (bebas) dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dengan memperhatikan tampilan gambar/grafik *normal p-plot* dibawah ini maka dapat disimpulkan bahwa grafik *normal p-plot* untuk persamaan regresi memberikan pola distribusi yang mendekati normal.

Gambar 4.1

## Uji Normalitas

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan memperhatikan tampilan grafik *normal p-plot* maka dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal p-plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dengan penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dengan memperhatikan grafik tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk dilanjutkan.

#### 4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji

multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari VIF dan nilai *tolerance*.

Berdasarkan tabel *coefficients* pada output regresi pertama dan kedua dapat terlihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel independen adalah :

**Tabel 4.11**

**Nilai Tolerance dan VIF Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemahaman Kode Etik	.378	2.643
	Nilai Etis Organisasi	.253	3.954
	Prinsip Moral Relativis	.303	3.300
	Kompensasi	.506	1.974

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Akuntan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 selain itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi unsur multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi apakah variabel terjadi homokedastisitas atau heterokedastisitas dapat dilihat dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

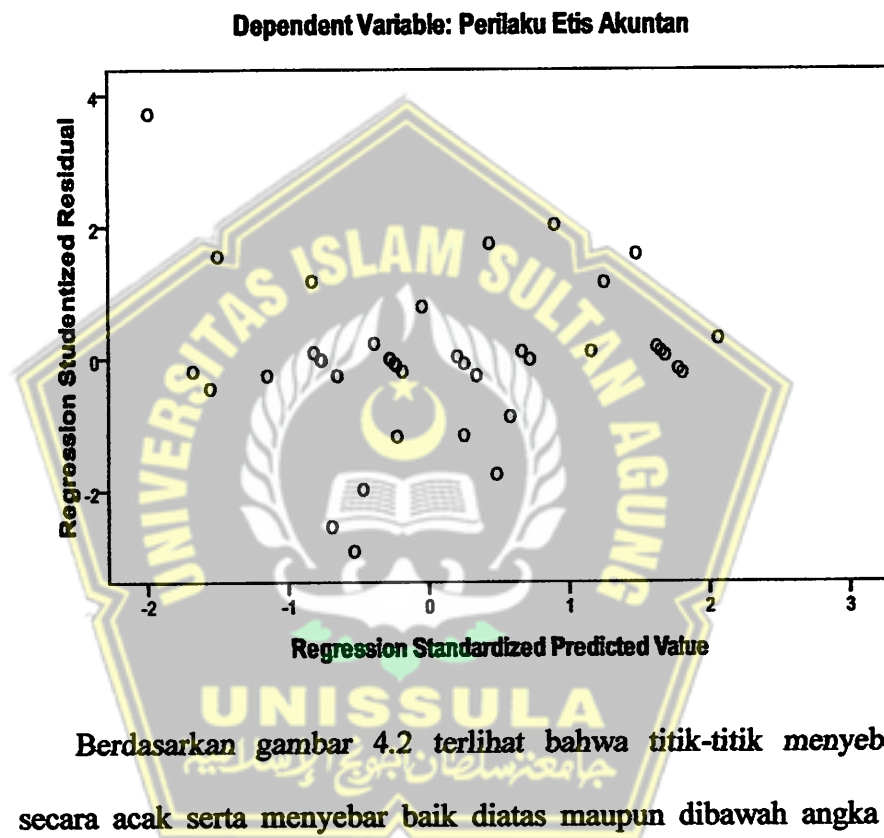
- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (*bergelombang, melebar kemudian menyempit*), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian gejala heteroskedastisitas disini digunakan alat uji grafis *scatterplot*. Yang digambarkan pada gambar 4.2.

Gambar 4.2

## Uji Heteroskedastisitas

## Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi problem heteroskedastisitas, maka asumsi klasiknya dapat diterima sehingga model persamaan dapat diterima.

#### 4.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu pada

periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai *Durbin Watson*, dimana apabila nilai dari *Durbin Watson* terletak diantara 1.66 sampai 2.34 berarti bahwa spesifikasi model tidak mengandung autokorelasi (Algifari, 1997). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Durbin Watson* sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Pengujian Nilai *Durbin Watson* Persamaan Regresi**

*Model Summary*<sup>b</sup>

Model	Durbin-Watson
1	1.921

b. Dependent Variable: Perilaku  
Etis Akuntan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil analisis diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1.921 yang terletak diantara 1.66 dan 2.34 yang berarti bahwa spesifikasi model data penelitian tidak mengandung autokorelasi.

#### 4.5. Analisis Data

##### 4.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu



variabel pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi secara bersama-sama terhadap perilaku etis akuntan. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungan pengaruh antara pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Pengaruh Antara Pemahaman Kode Etik, Nilai Etis Akuntan Organisasi, Prinsip Moral dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	.994		1.486	.144
	Pemahaman Kode Etik	.175	.058	.309	3.016	.004
	Nilai Etis Organisasi	.124	.058	.267	2.130	.039
	Prinsip Moral Relativis	.112	.053	.242	2.114	.040
	Kompensasi	.119	.050	.210	2.373	.022

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Akuntan

Sumber : Data primer yang diolah

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,822 yang berarti variasi perubahan perilaku etis akuntan dipengaruhi oleh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi sebesar 82,2%, sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### **4.5.3. Pengujian Hipotesis Dengan Uji t**

Pengujian hipotesis yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi secara parsial atau secara bersama-sama terhadap perilaku etis akuntan (Y).

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi secara parsial terhadap perilaku etis akuntan. Taraf uji signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

##### **1. Pengujian hipotesis pemahaman kode etik (X1) terhadap perilaku etis akuntan (Y).**

Dari perhitungan sig t (0,004) < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa pemahaman kode etik memberikan pengaruh terhadap perilaku etis akuntan membuktikan bahwa hipotesis pertama  $H_1$  (diterima). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Muhammad Fakhri Husein (2003). Adanya pengaruh memberikan indikasi sebagian besar responden memahami kode etik akuntan dari berbagai cara sehingga akuntan menganggap bahwa perilaku etis dipengaruhi oleh pemahaman kode etiknya. Pengaruh tersebut memberikan arti sosialisasi kode etik akuntan sudah terlaksana dengan baik atau kode etik sudah benar-benar memandu para akuntan untuk berperilaku etis.

**2. Pengujian hipotesis nilai etis organisasi (X2) terhadap perilaku etis akuntan (Y).**

Dari hasil perhitungan sig t (0,039) < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara nilai etis organisasi terhadap perilaku etis akuntan dan membuktikan bahwa hipotesis kedua  $H_2$  (diterima). Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Fakhri Husein (2003), hal ini mengindikasikan akuntan akan berperilaku etis dengan melihat contoh dari budaya etis di organisasinya. Jika pimpinan, rekan sekerjanya menunjukkan dukungan yang tinggi terhadap perilaku etis, maka akuntan akan berperilaku etis, begitu pula sebaliknya. Nilai etis organisasi memberikan pengaruh terhadap perilaku etis akuntan, karena auditor harus memiliki tanggung-jawab terhadap publik, tanggung jawab terhadap klien, tanggung-jawab terhadap rekan seprofesi, independensi dan bebas dari penyimpangan.

**3. Pengujian Hipotesis prinsip moral (X3) terhadap perilaku etis akuntan (Y).**

Dari hasil perhitungan sig t (0,040) < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara prinsip moral terhadap perilaku etis akuntan. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa prinsip moral memberikan pengaruh terhadap perilaku etis akuntan membuktikan bahwa hipotesis ketiga  $H_3$  (diterima). Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Fakhri

Husein (2003), Yetmar dan Eastman (2002), hal ini mengindikasikan manajemen bertanggung-jawab untuk membuat semua catatan keuangan dan informasi yang berkaitan tersedia bagi auditor. Auditor harus mempertimbangkan sifat, lingkup dan saat pekerjaan harus dilaksanakan dan harus membuat suatu program audit secara tertulis (atau satu set program audit tertulis) untuk setiap unit. Program audit harus menggariskan dengan rinci prosedur audit yang menurut keyakinan auditor diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Prinsip moral memberikan pengaruh terhadap perilaku etis akuntan karena seorang akuntan harus bisa menjaga nama baik profesi, memiliki tingkat integritas dan objektivitas, memiliki kecakapan profesional, pernyataan pendapat, menjunjung tinggi moral, sosial dan profesional, kerahasiaan informasi dan tanggung-jawab mutu hasil pekerjaan.

**4. Pengujian hipotesis kompensasi (X4) terhadap perilaku etis akuntan (Y).**

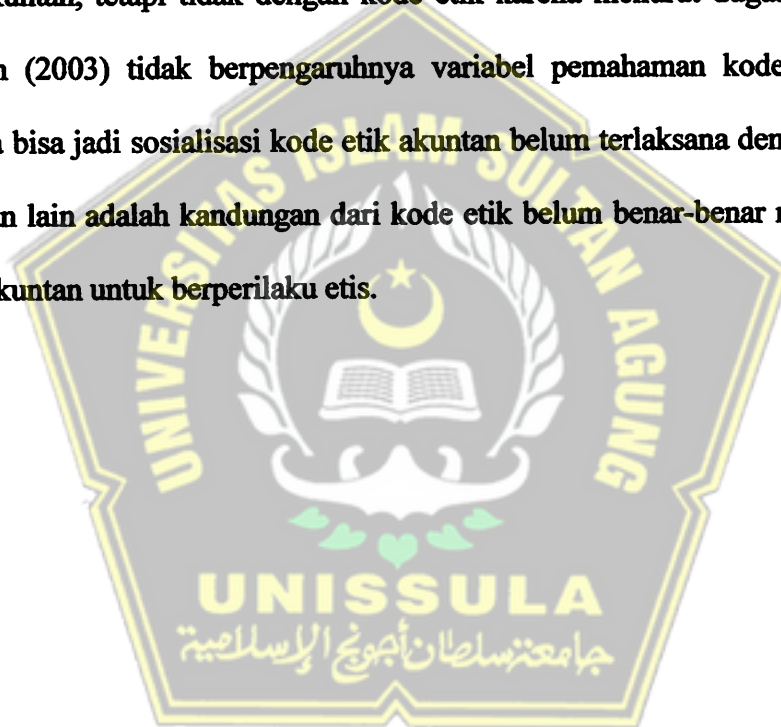
Dari hasil perhitungan sig t  $(0,022) < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara prinsip moral kompensasi terhadap perilaku etis akuntan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis akuntan diterima. Masalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku etis pada diri tenaga kerja. Maka dalam

menentukan besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan, setiap perusahaan harus ditetapkan secara adil dan layak.

#### **4.6. Pembahasan**

Responden penelitian ini berdomisili di Semarang. Rata-rata usia responden adalah 32 tahun berusia mulai dari 25-35 tahun. Mayoritas responden adalah pria yaitu 35 orang (70%) dan sisanya adalah wanita yaitu 15 orang (30%). Sebagian besar responden adalah akuntan register negara (62%). Dilihat dari profesinya sebagian besar berada pada posisi staf (87%) dan bergelar S1 (95%) dan sisanya juga bergelar S2 (5%). Untuk mengetahui aktivitas responden melengkapi kemampuannya dengan pelatihan audit, perpajakan, pendidikan profesi dan aktivitas lain yang dapat menambah kemampuan pribadi. Umumnya responden mengikuti pelatihan kurang dari 1 bulan (36%) dan sisanya mengikuti pelatihan berkisar antara 1-2 bulan hingga lebih dari 6 bulan (64%). Sebagian responden bekerja kurang dari 3 tahun (51%), sisanya ada yang 3-5 tahun (33%), 5-7 tahun (10%), 7-10 tahun (2%), lebih dari 10 tahun (4%). Dilihat dari jumlah pegawai tempatnya bekerja, sebagian berada pada kisaran 25-99 orang (42%). Sebagian besar responden menjawab kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah ketika ditanyakan apakah pernah mengikuti pelatihan etika. Hanya (3,6%) yang mengikuti pelatihan etika secara teratur. Umumnya responden mendalami masalah etika ketika di jenjang S1 (51%) dan sisanya melalui media massa, pelatihan, kursus akuntansi dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ternyata terdapat pengaruh pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral, dan kompensasi terhadap perilaku etis akuntan yang berada di KAP di kota Semarang. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fakhri Husein (2003) yang menyatakan bahwa nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku etis akuntan, tetapi tidak dengan kode etik karena menurut dugaan Fakhri Husein (2003) tidak berpengaruhnya variabel pemahaman kode etik ini karena bisa jadi sosialisasi kode etik akuntan belum terlaksana dengan baik. Dugaan lain adalah kandungan dari kode etik belum benar-benar memandu para akuntan untuk berperilaku etis.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemahaman kode etik terhadap perilaku etis akuntan, hal ini dibuktikan sig t (0,004) < 0,05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai etis organisasi terhadap perilaku etis akuntan, hal ini dibuktikan sig t (0,039) < 0,05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap perilaku etis akuntan, hal ini dibuktikan sig t (0,040) < 0,05.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap perilaku etis akuntan, hal ini dibuktikan sig t (0,022) < 0,05.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemahaman kode etik, nilai etis organisasi, prinsip moral dan kompensasi secara bersama-sama terhadap perilaku etis akuntan (Y), hal ini dibuktikan sig F (0,000) < 0,05. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 82,2%, sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### **5.2. Keterbatasan**

Penelitian ini seperti banyak terjadi dalam penelitian lainnya, tetap memiliki keterbatasan. Walaupun hasilnya dapat digeneralisasi untuk

seluruh profesi akuntan (berbeda dengan penelitian terdahulu yang hanya menguji salah satu profesi akuntan), jumlah responden yang terbatas tetap merupakan kendala untuk menyimpulkan bahwa seluruh variabel yang ada di penelitian ini merupakan prediktor terbaik dari perilaku etis akuntan. Distribusi responden yang terbatas hanya di kota Semarang disadari oleh peneliti belumlah menggambarkan representasi akuntan Indonesia. Kesulitan memperoleh responden yang bersedia untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner tetap merupakan problem klasik penelitian dengan survei ini. Penelitian ini juga hanya menguji empat faktor saja yang diduga berpengaruh pada perilaku etis akuntan. Jika ditelusuri dari berbagai literatur yang ada, masih banyak variabel-variabel lain yang dapat dimasukkan dalam model penelitian perilaku etis ini. Namun berbagai kendala (misalnya keterbatasan instrumen yang tersedia) mengakibatkan penelitian ini hanya menguji empat faktor saja yang diduga berpengaruh terhadap perilaku etis akuntan. Penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain (seperti komitmen, pengaruh pemimpin, agama, aliran politik, dan lain-lain).

Terakhir, tetap menarik bila dikutip pendapat Kantor dan Weisberg (2002) yang menyatakan, bahwa penelitian etika sulit karena masalah penentuan, pengukuran, dan atau prediksi perilaku sesungguhnya dalam kehidupan nyata dan sulitnya mengamati dan mengukur sikap dan perilaku individu setiap hari. Penelitian ini dilakukan pada waktu dan situasi tertentu yang bisa jadi mempengaruhi pola dan sikap seseorang terhadap etika.

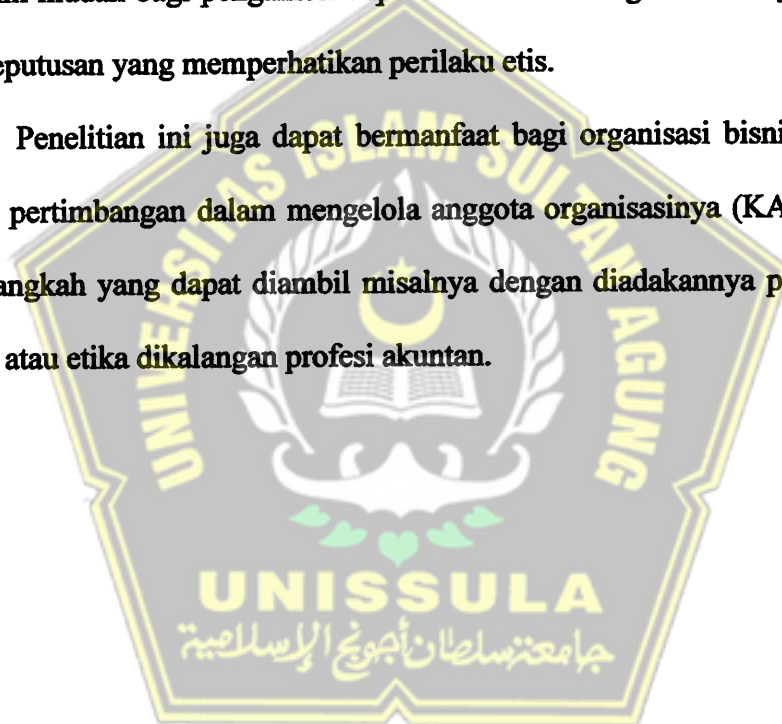


### 5.3. Saran

Hendaknya auditor memahami dan sadar bahwa perilaku etis sangatlah penting dalam menjalankan kerjasama dalam suatu organisasi, maupun dengan perusahaan lain.

Dari penelitian ini, maka kita akan semakin banyak mengetahui penyebab orang melakukan perilaku etis, dan oleh sebab itu maka akan semakin mudah bagi pengambil keputusan untuk mengambil kebijaksanaan dan keputusan yang memperhatikan perilaku etis.

Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi organisasi bisnis sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola anggota organisasinya (KAP). Salah satu langkah yang dapat diambil misalnya dengan diadakannya pembinaan moral atau etika dikalangan profesi akuntan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1998, **Marketing**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alvin A. Arens, 1998, **Auditing Suatu Pendekatan Terpadu**, Erlangga, Jakarta.
- Amir Abdi Yusuf, 1996, **Auditing Pendekatan Tertentu**, Salemba Empat, Jakarta.
- Bambang Hartadi, 1990, **"Auditing Sebagai Pemeriksaan Akuntansi Tahap Pendahuluan"**, BPFE, Yogyakarta.
- Dan M. Guy, 2000, **"Auditing"**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Djarwanto, 1993, **"Statistik Induktif"**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Fauzi, A.. 2001, **"Pengaruh Perbedaan Faktor-faktor Individual terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada**, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2000, **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alfabeta Bandung.
- Hadi Sutrisno, 1993, **"Metodologi Research"**, Yayasan Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2002, **"Auditing"**, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Hersley Paul , 1995, **Manajemen Perilaku Organisasi**, Erlangga, Jakarta.
- Husein, M.Fakhri, 2003, **"Pengaruh Pemahaman Kode Etik, Nilai Kode Etis Organisasi dan Prinsip Moral Terhadap Perilaku Etis Akuntan"**, Jurnal akuntansi bisnis, Ventura vol-6 No.2, Agustus, PP. 201-213.
- Mukiyat, 1999, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2002, **Auditing**, Salemba Empat, Jakarta .
- Nurgiyantoro, Burhan, 1999, **"Statistik Terapan"**, Gadjah Mada University, Press, Yogyakarta.
- Rachmat Sudarsono, 2002, **Kompensasi Manajemen Dan Kinerja : Upaya Pengendalian Agency Conflict**, Jurnal administrasi dan bisnis, vol-2 No.3/4/5,PP.35-56.
- Stephen P.Robbins, 2003, **"Perilaku Keorganisasian**, Salemba Empat, Jakarta.

Sudjana, 1997, "Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II", Penerbit Tarsito, Bandung.

Suwarto, 1999, "Perilaku Organisasi, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, Yogyakarta.

T.Hani Handoko, 1998, "Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku", BPFE, Yogyakarta.

Titik Maryani dan Unti Ludigdo, 2001, "Survei Atas Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan", Vol II, nomor I.

