

Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Manajer pada PT. Swastisiddhi Amagra

Dina Hidayat¹, Aisyah Aulia²,

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Universitas Islam Riau

*E-mail: dina_akua@yahoo.com

Untuk mengutip artikel ini:

Hidayat D, Aisyah Aulia, 2015, 'Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Manajer pada PT. Swastisiddhi Amagra', vol. 26, no. 1, hal. 1-6.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di PT Swastisiddhi Amagra. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap etika manajerial. Data dikumpulkan dari kuesioner yang dikirimkan kepada manajer dan staf keuangan di PT Swastisiddhi Amara. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dengan SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, kepatuhan, dan kompensasi manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etika manajerial. Secara parsial, pengendalian internal dan kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap etika manajerial. Kompensasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap etika manajerial.

The research was conducted in PT Swastisiddhi Amagra. The objective of this study is to analyze the effect of internal control, compliance, and management compensation on managerial ethics. Data were collected from questionnaires sent to the manager and financial staff in PT Swastisiddhi Amara. Data were analyzed using regression analysis with SPSS version 17. The results showed that internal control, compliance, and management compensation simultaneously have a significant effect on managerial ethics. Partially, Internal control and compliance partially have a significant effect on managerial ethics. Management compensation has no significant effect on managerial ethics.

Katakunci: Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen, Perilaku Etis Manajer

1. Pendahuluan

Tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) menjadi populer pasca maraknya skandal pada perusahaan besar diberbagai negara. Kasus Enron dan World Com pada awal tahun 2000an misalnya, menunjukkan bahwa manipulasi sangat mungkin terjadi pada perusahaan, sekalipun mereka adalah perusahaan besar dan diaudit oleh Kantor Akuntan Publik ternama sekalipun. Masalah etika pun menjadi hal yang marak dibicarakan pasca kejadian tersebut.

Manajer merupakan agent yang bekerja untuk kepentingan principal. Penelitian Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa konflik kepentingan antara agent dan principal akan menimbulkan biaya bagi principal yang dalam hal ini merupakan shareholders, yang disebut dengan biaya keagenan.

Untuk menjamin agent bekerja dengan baik, maka principal mengeluarkan biaya berupa monitoring costs, bonding costs, dan residual loss.(Jensen dan Meckling, 1976).

Salah satu masalah yang terjadi pada manajer sebagai agent adalah masalah etika. Sebagai manusia, manajer memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi manajer untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaannya, terkadang manajer melakukan hal-hal yang tidak etis. Untuk itu, perlu adanya upaya untuk menjaga agar manajer tetap berlaku etis dalam melaksanakan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku etis. Menurut Abbot et al, (2002) dalam Aisyah (2010) faktor yang mempengaruhi perilaku etis ialah pengendalian

intern. Selain pengendalian intern, menurut Roberts et al, (2002:23) dalam Aisyah (2010), faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kepatuhan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen (Jensen dan Meckling, 1976).

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2010) menunjukkan bahwa pengendalian intern dan kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arifiyani (2012) menunjukkan bahwa pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Arifiyani (2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh parsial dan simultan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis manajer.

2. Tinjauan Teoritis

2.1 Perilaku Etis

Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya (Griffin dan Elbert, 2007:58). Perilaku Etis merupakan perilaku yang mencerminkan keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menurut keyakinan perseorangan dan norma-norma sosial dianggap salah atau buruk. (Griffin dan Elbert, 2007:58).

Menurut Irwin (2001) dalam Aisyah (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yaitu :

- a. Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lainnya. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.
- b. Kondisi politik
Kondisi politik merupakan rangkaian azas atau prinsip, keadaan, jalan, cara, atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.
- c. Perekonomian Global
Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya material individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

2.2 Pengendalian Intern

Menurut Reeve dkk, (2009:387) pengendalian intern secara luas diartikan sebagai prosedur-prosedur serta proses-proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi aset perusahaan, mengolah informasi secara akurat, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah pencurian serta penyalahgunaan lainnya. Menurut laporan COSO dalam Romney (2006:231) Pengendalian intern adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut : (1) keandalan laporan keuangan, (2) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (3) efektifitas dan efisiensi operasi.

Menurut Arens (2006:370) manajemen memiliki 3 tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu :

1. Reliabilitas Pelaporan keuangan Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya.
2. Ketaatan pada hukum dan peraturan
3. Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian intern atas laporan keuangan.
4. Efisiensi dan Efektifitas Operasi Pengendalian perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan.

2.3 Kepatuhan

Menurut Arens dan Loebbecke (2003:5) Kepatuhan manajemen merupakan suatu prosedur yang dijalankan manajemen untuk mengikuti prosedur atau peraturan yang

telah ditetapkan oleh yang berwenang. Untuk mengecek kepatuhan manajemen, dilakukan audit kepatuhan (compliance audit). Menurut Agoes (2012:12), compliance audit adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak ektern (pemerintah, Bapepam LK, Bank Indonesia, Direktorat Jenderal Pajak, dan lain-lain).

Menurut Agoes (2009:245) audit kepatuhan (compliance audit) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap:

- a. Kebijakan dan Prosedur Tertulis tentang Kelengkapan Transaksi
Hal ini dilakukan untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.
- b. Kepatuhan terhadap Perundang-Undangan
Dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

2.4. Kompensasi Manajemen

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Menurut Nawawi (2005:315) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Manajer.

Pengendalian intern secara luas diartikan sebagai prosedur-prosedur serta proses-proses yang digunakan perusahaan untuk melindungi aset perusahaan, mengolah informasi secara akurat, serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku (Reeve dkk, 2009:387). Tujuan sistem pengendalian intern adalah: (Mulyadi, 2010:163)

1. Pengendalian akuntansi (accounting control)
Adalah pengendalian intern yang meliputi struktur organisasi metode dan prosedur yang berhubungan langsung dengan pengamanan harta perusahaan serta pengecekan ketelitian dan keandalan data akuntansi
2. Pengendalian administratif (administrative control)
Adalah pengendalian intern persediaan yang meliputi struktur organisasi, metode dan prosedur yang berhubungan langsung dengan Efisiensi operasi ketaatan pada kebijakan manajemen.

Dengan adanya pengendalian intern semua karyawan dituntut untuk mematuhi semua hukum dan

aturan yang berlaku. Mereka akan dituntut untuk berlaku etis.

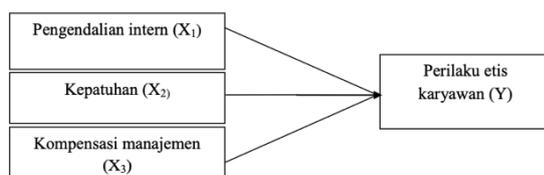
Pengaruh Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Manajer

Kepatuhan manajemen merupakan suatu prosedur yang dijalankan manajemen untuk mengikuti prosedur atau peraturan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang (Arens dan Loebbecke, 2003:5). Kepatuhan merupakan penelaahan terhadap pengawasan keuangan dan pengawasan pelaksanaan kegiatan operasi serta transaksi yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaiannya dengan standar yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2011:198). Adanya audit kepatuhan dapat membuat pegawai mematuhi dan mengikuti prosedur yang berlaku. Sehingga mereka akan dituntut untuk berlaku etis.

Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Manajer

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Untuk memastikan manajer untuk tidak melakukan penyimpangan, Jensen dan Meckling (1976) principal akan mengeluarkan biaya keagenan berupa bonding costs, yang merupakan biaya untuk mengikat agent baik berupa uang maupun selain uang. Salah satu bonding costs yang dikeluarkan adalah kompensasi manajemen. Dengan adanya kompensasi manajemen, dapat digambarkan model pemikiran diharapkan manajer dapat berlaku etis. sebagai berikut.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka model penelitian adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis manajer.
 H₂ : Kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis manajer.
 H₃ : Kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis manajer.
 H₄ : Pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis manajer.

3. Metodologi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer dan staf keuangan yang berkaitan dalam penyusunan laporan keuangan. Sampel yang digunakan terdiri dari karyawan

PT. SWASTISIDDHI AMAGRA yang memegang jabatan sebagai manajer, staf keuangan, yang terlibat dalam proses penyusunan laporan keuangan. Masing-masing dari orang tersebut minimal sudah menduduki jabatan tersebut selama 1 tahun. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen.

a. Pengendalian intern (X₁)

Pengendalian merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan Efektifitas dan efisiensi operasi (Mulyadi:2011). Indikator yang digunakan digunakan dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Arifiyani (2012) yaitu Reliabilitas pelaporan keuangan, ketaatan terhadap hukum dan peraturan dan Efektifitas dan efisiensi operasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pengendalian intern terdiri dari sepuluh item pertanyaan. Skala likert mulai dari 5 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju.

b. Kepatuhan (X₂)

Kepatuhan dapat diorganisir melalui kode etik dan ketaatan atas aturan akuntansi, yang akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Indikator yang digunakan digunakan dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Arifiyani (2012) yaitu kelengkapan transaksi dan adanya undang- undang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepatuhan terdiri dari tujuh item pertanyaan. Skala likert mulai dari 5 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju.

c. Kompensasi manajemen (X₃)

Kompensasi manajemen merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji dan upah dan tunjangan. Indikator yang digunakan digunakan dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Arifiyani (2012) yaitu gaji, upah, insentif dan tunjangan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompensasi manajemen terdiri dari empat belas item pertanyaan. Skala likert mulai dari 5 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku etis karyawan. Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Griffin dan Ebert, 2007:58). Indikator yang digunakan sama dengan penelitian Arifiyani (2012) yaitu budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global. Instrumen yang digunakan untuk mengukur perilaku etis karyawan terdiri dari delapan item pertanyaan. Skala likert mulai dari 5 untuk sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas.

Analisis Regresi Berganda

Model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Perilaku etis karyawan

X₁ = Pengendalian intern

X₂ = Kepatuhan

X₃ = Kompensasi manajemen e = Variabel pengganggu

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

5. Hasil Penelitian

Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner pada PT. Swastisiddhi Amagra. Penyebaran kuesioner dimulai tanggal 10 Juni 2014 dan Responden Mencukupi tanggal 5 Juli 2014. Total kuesioner yang dibagikan adalah 41 kuesioner (100%), Total kuesioner yang dikembalikan 39 Kuesioner (95,12%), tidak dikembalikan 2 kuesioner (4,88%). Sehingga data yang layak dianalisis dalam penelitian ini adalah 39 kuesioner.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan skor masing-masing butir dan skor total (pearson correlation) menunjukkan korelasi signifikan pada level 0,01 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan tidak ada koefisien cronbach alpha yang kurang dari 0,60. Sehingga, instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.793	6.995		4.402	.000		
	Pengendalian	.207	.072	.379	2.833	.007	.824	1.214
	kepatuhan	.354	.159	.302	2.222	.033	.770	1.298
	kompensasi	-.302	.123	-.306	-2.462	.019	.923	1.083

a. Dependent Variable: perilaku

Sumber : Data Olahan 2014

Berdasarkan tabel 1, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 30,793 + 0,207X_1 + 0,354X_2 - 0,302X_3$$

Keterangan :

Y = Perilaku etis karyawan

X₁ = Pengendalian intern

X₂ = Kepatuhan

X₃ = Kompensasi manajemen

Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 30,793. Hal ini berarti jika pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen bernilai 0 (nol) maka perilaku etis manajer bernilai 30,793. Nilai koefisien regresi variabel pengendalian intern (X₁) bernilai 0,207, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan perilaku etis manajer sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan pengendalian intern sebesar 0,207. Nilai koefisien regresi variabel kepatuhan (X₂) bernilai 0,354 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan perilaku etis manajer sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan pengendalian intern sebesar 0,354. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi manajemen (X₃) bernilai -0,302 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan perilaku etis manajer sebesar 1 maka akan terjadi penurunan kompensasi manajemen sebesar 0,302.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F (Anova). Hasil uji F terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.124	3	17.708	11.774	.000 ^a
	Residual	52.773	35	1.508		
	Total	105.897	38			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepatuhan, Pengendalian

b. Dependent Variable: perilaku

Sumber : Data Olahan

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,774 dan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis manajer.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3. Hasil uji t menunjukkan hal sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pengendalian intern (X_1) terhadap perilaku etis manajer
 Nilai t hitung untuk variabel pengendalian intern sebesar 2,833 dengan tingkat signifikansi 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer.
- b. Pengaruh Kepatuhan (X_2) terhadap perilaku etis manajer
 Nilai t hitung untuk variabel kepatuhan sebesar 2,222 dengan tingkat signifikansi 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer.
- c. Pengaruh Kompensasi manajemen (X_3) terhadap perilaku etis manajer
 Nilai t hitung untuk variabel kepatuhan diperoleh sebesar -2,462 dengan tingkat signifikansi 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer.

Analisis Hasil Penelitian Pengaruh Secara Simultan

Secara simultan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis manajer. Besar pengaruh ketiga variabel independen ini terhadap perilaku etis manajer dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.459	1.228

- a. Predictors : (Constant), kompensasi, kepatuhan, pengendalian
- b. Dependent Variable: Perilaku

Pada tabel 3 diatas dapat tampak bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,708, mendekati nilai 1, hal ini berarti hubungan antara variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis manajer sangat erat.

Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502. Hal ini berarti bahwa 50,2% perilaku etis manajer dipengaruhi oleh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen. Sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Secara Parsial

- a. Pengaruh Pengendalian intern (X_1) terhadap perilaku etis manajer
 Secara parsial pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer. Dengan nilai koefisien regresi variabel pengendalian intern sebesar 0,207. Maka pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap perilaku etis manajer. Sehingga setiap kenaikan dalam pengendalian intern akan menyebabkan kenaikan pada perilaku etis manajer. Hasil penelitian ini mendukung teori yang

dikemukakan oleh Abbot et al yang menyatakan bahwa pengendalian intern yang efektif mengurangi perilaku tidak etis. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah (2010), Arifiyani (2012), dan Jayanti dan Rasmini (2013)

- b. Pengaruh Kepatuhan (X_2) terhadap perilaku etis manajer
 Secara parsial kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer. Dengan nilai koefisien regresi variabel kepatuhan sebesar 0,354, berarti kepatuhan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis manajer. Sehingga setiap kenaikan dalam kepatuhan, akan menyebabkan kenaikan pada perilaku etis manajer. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robert et al (2002) yaitu bahwa cara profesi diorganisir, melalui antara lain kode etik, dan ketaatan atas aturan akuntansi akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Dipatuhinya aturan dan kode etik oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyah (2010) dan Arifiyani (2012).
- c. Pengaruh Kompensasi manajemen (X_3) terhadap perilaku etis manajer
 Secara parsial kompensasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer. Hasil ini berbeda dengan penelitian Arifiyani (2012). Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Dallas (2002) yang menyatakan bahwa ketika uang dan profitabilitas semata dijadikan sebagai standar kompensasi (tanpa dikontrol dengan sistem budaya yang berbasis etika), maka anggota organisasi hanya tertarik untuk memperoleh keuntungan finansial yang semakin meningkat dan hal demikian mengakibatkan karyawan semakin berani melakukan perilaku tidak etis. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ruth Patricia (2012).

6. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis manajer. Secara parsial, pengendalian intern dan kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis manajer. Sedangkan kompensasi manajemen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis manajer.

Daftar Pustaka

- Agoes, Sukrisno. 2012. Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik. Edisi 4, Buku 1. Jakarta:Penerbit Salemba Empat
- _____, Jan Hoesada, 2009. Bunga Rampai Auditing. Jakarta:Salemba Empat.
- Aisyah, Siti. (2010). Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan integritas manajemen terhadap

- perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Skripsi. Indonesia:Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Arens, Alvin A. Et al. (2006). Auditing Dan Jasa Assurance. Jilid I. Jakarta: Erlangga. _____ dan James K. Loebbecke. 2003. Auditing, Pendekatan Terpadu, Terjemahan Amir Abadi Jusuf, Jakarta:Salemba Empat _____, Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2008. Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi. Jilid 2. Jakarta:Penerbit Erlangga
- Arifiani, Hesty Arlich (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. Indonesia: Universitas _____ Negri _____ Yogyakarta.
- Elder, Randal J., et al. 2011. Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia). Buku 1. Jakarta:Penerbit Salemba Empat
- Griffin, Ricky W., Ronald J. Ebert, 2007. Bisnis. Edisi kedelapan, Jilid 1. Jakarta: Penerbit _____ Erlangga
- Jayanti, Ni Putu Indah dan Ni Ketut Rasmini (2013). Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan reward manajemen terhadap perilaku etis konsultan. Indonesia:Universitas _____ Udayana.
- Jensen, Michael C., William H. Meckling. 1976. Theory of the firm: managerial Behaviour, Agency costs and ownership structure. North-Holland publishing Company. Pp _____ 305-360.
- Mathis dan Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Salemba
- Emban _____ Patria. Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi. Jakarta, Salemba Empat.
- _____ 2011. Auditing I. Buku 1. Jilid 6. Jakarta, _____ Salemba _____ Empat
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah _____ University _____ Press.
- Patricia, Ruth. (2012). Pengaruh kepatuhan pengendalian intern, moralitas manajemen, dan sistem kompensasi terhadap perilaku Etis karyawan dalam sistem penggajian (studi kasus Pada karyawan pt. Bank rakyat indonesia Cabang putri hijau medan). Indonesia:Universitas Sumatra Utara
- Reeve, M. James, dkk. 2009. Pengantar akuntansi, adaptasi indonesia. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Romney, Marshall B., Paul J. Steinbart. 2006. Accounting Information System. Edisi sebelas. Yogyakarta:Liberty.