

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, PENGALAMAN KERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP PERILAKU ETIS AUDITOR

Evie Mutiara Tandyo Raharjo⁵

Abstract

This research purposed to analyze the effect of locus of control, job experience and reward system toward auditor ethical behavior. Sample are the auditor in the KAP Semarang. Sampling technique used are purposive sampling method. Data from the distribution of questionnaires processed using SPSS to obtain the equation in the form of multiple regression. These results indicate that the locus of control and reward system affect auditor ethical behavior, meanwhile job experience did not affect auditor ethical behavior.

Keywords: *locus of control, job experience and reward system, auditor ethical behavior.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang begitu pesat ini menimbulkan berbagai kasus bisnis yang melibatkan profesi akuntan. Salah satu yang menjadi sorotan profesi ini yaitu praktik – praktik profesi yang mengabaikan standar akuntansi bahkan melanggar etika. Perilaku tidak etis merupakan isu penting saat ini bagi profesi akuntan. Di Indonesia, isu mengenai etika akuntan berkembang seiring dengan terjadinya beberapa pelanggaran etika, baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah (Ludigdo dalam Nugrahaningsih, 2005). Pengembangan dan kesadaran etik memainkan peran kunci dalam semua area profesi akuntansi (Louwers *et al.* dalam Nugrahaningsih, 2005). Seorang akuntan harus memiliki kewajiban untuk menjaga perilaku etis dimana mereka tinggal dan bekerja. Akuntan memiliki suatu tanggungjawab untuk menjadi seseorang yang berkompoten, menjaga integritas serta objektivitas mereka.

Praktek-praktek dalam dunia bisnis seringkali dianggap sudah menyimpang jauh dari aktivitas moral, bahkan ada anggapan bahwa dunia bisnis merupakan dunia amoral yang tidak lagi mempertimbangkan etika (Hery, 2006). 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, praktek ilegal oleh pimpinan perusahaan, dan profesional yang tidak kompeten (Husein, 2003). Maka perilaku etis menjadi sangat penting untuk diterapkan.

Dalam rangka untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat, akuntan memerlukan suatu aturan perilaku yang ditetapkan oleh organisasi profesi dan harus ditaati oleh para anggotanya. Dalam aturan tersebut diatur hal-hal yang dilarang dan diperbolehkan. Penyimpangan atas aturan ini akan dikenakan sanksi oleh organisasi (KAP). Aturan perilaku ini akan menjamin adanya perlindungan terhadap

⁵ Alumni Prodi Akuntansi, FEB Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

kepentingan masyarakat pemakai jasa akuntan. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) merupakan satu-satunya organisasi profesi akuntan di Indonesia yang berupaya untuk melakukan penegakan etika profesi bagi akuntan. IAI seperti halnya organisasi profesi di negara-negara lain telah sejak tahun 1973 mempunyai kode etik yang secara terus menerus mengalami revisi dan penyempurnaan. Kode etik IAI yang terakhir ditetapkan dalam kongres VIII IAI di Jakarta tahun 1998. Kompartemen akuntan Publik IAI sebagai bagian Ikatan Akuntan Indonesia yang sangat bekepentingan terhadap kode etik mengesahkan aturan etika Kompartemen Akuntan Publik (KAP).

Profesi akuntan publik pada dasarnya membangun kepercayaan pengguna jasa akuntansi (klien). Akuntan publik harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap perilaku etis auditor. Argumentasi diatas menunjukkan bahwa akuntan mempunyai kesempatan untuk melakukan tindakan tidak etis dalam profesi mereka (Fine *et al.* dalam Nugrahaningsih, 2005)

Demi menjaga nama baik suatu profesi dan untuk melindungi masyarakat, suatu organisasi akan menetapkan peraturan – peraturan mengenai perilaku yang harus dipatuhi oleh semua anggotanya. Ketentuan – ketentuan mengenai perilaku yang dibuat secara tertulis oleh organisasi profesi yang lazim disebut kode etik. Kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia dalam pasal 1 ayat (2) mengamanatkan : Setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mempertahankan sikap integritas, ia akan bertindak jujur dan tegas. Dengan mempertahankan objektivitas, ia akan bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Dengan berperilaku secara etis, maka masyarakat dapat menilai sejauh mana auditor bekerja sesuai dengan standar – standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Jika seorang akuntan melanggar kode etiknya maka menunjukkan telah terjadi pelanggaran aturan yang telah ditetapkan sehingga akan semakin membuat pelanggaran moral terhadap kode etik profesi tidak dapat dipertahankan dan akan berdampak pada munculnya berbagai kasus seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Maka dari itu akan menarik untuk meneliti faktor apa yang mempengaruhi perilaku etis akuntan.

Seiring dengan munculnya kesadaran tentang urgensi moral dan kesadaran etis akuntan maka penelitian mengenai perilaku etis dalam akuntansi, maka faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis mulai diperlukan (Louwers *et.al.* 1997 dalam Warsoko, 2007). Secara umum ada dua kategori faktor yang berpengaruh terhadap perilaku keputusan etis *individual*, yaitu faktor individual dan faktor situasional (Mischel, Monson *et.al.* dalam Warsoko, 2007). Faktor individual dapat diartikan sebagai hal atau keadaan yang melekat pada pribadi orang secara fisiologi. Sedangkan faktor situasional adalah faktor yang timbul dari luar diri individu.

Locus of control merupakan faktor individual dari dalam diri seseorang. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Nugrahaningsih, 2005). *Locus of control* terdiri dari dua kelompok *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* mengacu pada seseorang yang percaya bahwa sesuatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras yang dilakukannya. Sedangkan *external locus of control* mengacu pada seseorang yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor lain dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi (Joe, 1971 dalam Sapariyah, 2005). Dengan meneliti faktor *locus of control*, peneliti bisa mengetahui cara pandang auditor terhadap perilaku etis.

Bass et.al. (1999) menyatakan bahwa auditor yang termasuk *internal locus of control* cenderung berperilaku lebih etis karena ia akan berusaha dan bekerja keras semaksimal mungkin, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, sedangkan auditor yang termasuk *external locus of control* cenderung untuk berperilaku yang tidak etis, karena tidak memiliki tanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan, percaya pada nasib dan keberuntungan saja. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Jones dan Kavanagh dalam Warsoko, 2007), (Reiss and Mitra dalam Sapariyah, 2005), (Fauzi, 2001 dalam Nugrahaningsih, 2005) yang menunjukkan bahwa individu dengan *internal locus of control* mempunyai perilaku yang lebih etis dibandingkan dengan individu *external locus of control*.

Pengalaman kerja termasuk faktor individual dan dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. (Kohlberg dalam Warsoko, 2007) mengemukakan bahwa nilai moral seseorang akan meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman yang dihadapi selama hidupnya. Seorang auditor yang telah memiliki banyak pengalaman kerja tentunya akan mengerti dan mentaati peraturan serta standar – standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya dalam perusahaan, mengerti atas tindakan yang dilakukan, sehingga auditor yang memiliki banyak pengalaman kerja cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor yang memiliki sedikit pengalaman kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan (Ruegger dan King dalam Zoraifi, 2005), (Poulsen and Honet dalam Kohls dalam Ustadi dan Utami, 2005) yang menyatakan bahwa mahasiswa bisnis yang telah memiliki pengalaman kerja cenderung untuk memiliki perilaku yang lebih etis daripada mahasiswa bisnis yang belum memiliki pengalaman kerja.

Faktor situasional yang terjadi saat ini akan mendorong seseorang untuk membuat keputusan. Trevino dalam Kurnia (2002) menyusun sebuah model pengambilan keputusan etis dengan menyatakan bahwa keputusan etis adalah merupakan sebuah hasil perpaduan antara faktor individu dengan faktor situasional. Faktor situasional yang akan diteliti adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan auditor untuk dapat bekerja secara optimal, mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai standar – standar etika yang telah ditetapkan profesinya, sehingga auditor terhindar dari perilaku yang tidak etis.

Lingkungan kerja yang akan diteliti adalah sistem *reward*. Sistem *reward* adalah *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005 : 89). Seorang auditor yang telah bekerja dengan baik, mematuhi standar – standar etika yang telah ditetapkan profesinya, menyelesaikan audit dengan tepat waktu, perusahaan wajib memberikan *reward*, karena dengan memberikan *reward* dapat meningkatkan perilaku etis auditor.

Penelitian yang akan dilakukan oleh Boshoff (2011) menyatakan bahwa *locus of control* dan pengalaman mempengaruhi perilaku etis. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bass et.al. (1999) dan Suhakim dan Arisudhana (2011) juga menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi perilaku etis seseorang. Oluyinka (2010) menyatakan bahwa sistem *reward* akan berpengaruh terhadap perilaku etis. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ronald (1992). Hudiwinarsih (2010) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap perilaku etis.

Penelitian ini menggabungkan penelitian-penelitian terdahulu dengan meneliti pengaruh *personality*, pengalaman kerja dan *reward* terhadap perilaku etis auditor dengan perbedaan pada sampel penelitian dan periode. Penelitian ini penting untuk diteliti karena urgensinya berkaitan dengan perilaku etis dimana hal ini harus dipegang teguh seorang auditor dalam rangka menjaga etika profesinya.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Perilaku Etis Auditor

Teori yang mendasari hipotesis ini adalah teori kepribadian yaitu pendekatan humanistik. Teori ini menekankan pada pentingnya cara orang berpersepsi terhadap dunia mereka dan semua kekuatan yang mempengaruhinya. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (control) peristiwa yang terjadi kepadanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002 dalam Nugrahaningsih, 2005).

Nugrahaningsih (2005) melakukan penelitian tentang perbedaan perilaku etis auditor dalam etika profesi. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor *internal locus of control* dan *external locus of control*. Ustadi dan Utami (2005) melakukan penelitian tentang perbedaan faktor – faktor individual terhadap persepsi perilaku etis mahasiswa. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara perilaku etis mahasiswa akuntansi dengan *internal locus of control* dan perilaku etis mahasiswa akuntansi dengan *eksternal locus of control*.

Penelitian yang akan dilakukan oleh Boshoff (2011) menyatakan bahwa *locus of control* internal mempengaruhi perilaku etis. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bass *et.al.* (1999), Suhakim dan Arisudana (2011) juga menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi perilaku etis seseorang.

Seorang auditor yang termasuk *internal locus of control* cenderung berperilaku lebih etis daripada *eksternal locus of control* karena ia akan berusaha dan bekerja keras semaksimal mungkin, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan sedangkan seorang auditor yang termasuk dalam *eksternal locus of control* cenderung percaya pada pada nasib, keberuntungan, kesempatan dan cenderung melimpahkan tanggung jawab suatu hasil pada orang lain. Jadi semakin internal *locus of control* seorang auditor berarti tingkat pengendalian dirinya semakin baik dan ini akan semakin meningkatkan perilaku etisnya. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin internal *locus of control*, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor.

2.2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Etis Auditor

Teori yang mendasari hipotesis ini yaitu teori perkembangan moral kognitif. Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan oleh Lawrence Kohlberg. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral merupakan dasar dari perilaku etis. Kohlberg mengemukakan bahwa nilai moral seseorang akan meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman yang dihadapi selama hidupnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Nugrahaningsih (2005) terdapat perbedaan perilaku etis yang signifikan antara auditor senior dan auditor junior. Ustadi dan Utami (2005) terdapat perbedaan yang signifikan antara

perilaku etis mahasiswa jurusan akuntansi yang belum berpengalaman kerja dan yang telah berpengalaman kerja. Penelitian yang akan dilakukan oleh Boshoff (2011), dan Hudiwinarsih (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi perilaku etis.

Seorang auditor yang telah memiliki banyak pengalaman kerja tentunya memiliki nilai nilai moral yang baik dengan mengerti dan mentaati peraturan serta standar – standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya dalam perusahaan, mengerti atas tindakan yang dilakukan, bekerja dengan tenang karena memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan, sehingga auditor yang memiliki banyak pengalaman kerja cenderung berperilaku lebih etis daripada auditor yang memiliki sedikit pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja seorang auditor berarti ia akan semakin berperilaku etis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin lama pengalaman kerja, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor.

2.3. Pengaruh Sistem *Reward* terhadap Perilaku Etis Auditor

Teori yang mendasari hipotesis adalah teori keadilan (*equity theory*) yang berarti bahwa karyawan membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan karyawan lainnya dalam situasi kerja yang sama. *Reward* dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong / memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian yang akan dilakukan oleh Oluoyinka (2010) menyatakan bahwa sistem *reward* akan berpengaruh terhadap perilaku etis. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ronald (1992) juga menyatakan hal yang sama. Artinya semakin baik sistem *reward* yang diterima seorang auditor berarti akan semakin meningkatkan perilaku etisnya.

Seorang auditor yang telah bekerja dengan baik menjalankan tugas sesuai dengan kode etik profesi yang berlaku, perusahaan wajib memberikan imbalan berupa *reward* yang adil, karena dengan pemberian *reward* yang adil dapat menghindarkan auditor dari perilaku yang tidak etis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : Semakin adil sistem *reward*, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data (Arikunto, 2006:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Populasi dalam penelitian ini ada 129 auditor.

Sampel adalah sebagian wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 1998 :117). Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi perhatian peneliti. Untuk memahami karakteristik tertentu dari populasi kita tidak perlu mengamati satu persatu anggota populasi karena keterbatasan biaya dan waktu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diperoleh dari populasi penelitian dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
2. Bersedia mengisi kuesioner dan meluangkan waktunya untuk penelitian ini.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Locus of Control

Locus of control adalah konsep yang menjelaskan tentang persepsi seseorang terhadap siapa yang menentukan nasibnya. *Locus of control* terdiri dari *internal locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* mengacu pada seseorang yang percaya bahwa sesuatu hasil tergantung dari usaha dan kerja keras yang dilakukan. Sedangkan *external locus of control* mengacu pada seseorang yang menganggap bahwa suatu hasil ditentukan oleh faktor lain dari luar dirinya, seperti nasib, keberuntungan, kesempatan dan faktor lain yang tidak dapat diprediksi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *locus of control* adalah *Work Locus of Control Scale (WLCS)* yang telah dikembangkan oleh Spector (1998). WLCS terdiri dari 16 pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) tidak pasti, (4) setuju, (5) sangat setuju. Instrumen WLCS dilihat dari kemampuan seseorang secara pribadi dan kesempatan dalam mencapai suatu keberhasilan. Delapan item pertanyaan dinilai terbalik untuk menghindari adanya *order effect*. Pertanyaan nomor 2, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, dan 16 direcording. Semakin tinggi skor jawaban responden berarti semakin *internal locus of control* yang dimilikinya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah berapa lamanya auditor bekerja dalam KAP. Variabel pengalaman kerja dilihat dari berapa tahun seseorang telah menjadi auditor. Pengalaman kerja diukur menggunakan skala rasio, semakin besar nilainya menunjukkan pengalaman kerja yang semakin lama.

Sistem Reward

Reward merupakan keadilan dari imbal hasil yang diterima seorang auditor dari KAP. Instrumen penelitian sistem *reward* yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan oleh Mitchell, *et.al.* dalam Mas'ud (2004). Responden diminta untuk menjawab lima butir pertanyaan yang mengukur kepuasan kerja, harga diri, pengembangan kreatifitas, penghargaan rekan kerja dan pengakuan dalam mencapai kesuksesan serta penghargaan yang diberikan oleh atasan bila seseorang sukses dalam melaksanakan tugas. Penetapan sistem *reward* berbasis kinerja, dengan menggunakan skala interval. Variabel ini diukur menggunakan skala interval dengan skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju), skor 2 (TS = Tidak Setuju), skor 3 (RR = Ragu-ragu), skor 4 (S = Setuju), skor 5 (SS = Sangat Setuju). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin adil *reward* yang telah ditetapkan perusahaan.

Variabel Dependen

Perilaku Etis auditor

Perilaku etis auditor merupakan perilaku yang dilakukan auditor apakah melanggar kode etik yang berlaku atau tidak. Dikatakan etis jika tidak melanggar kode etik yang berlaku. Instrumen ini diukur menggunakan lima poin skala Likert

yaitu (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju, (5) Sangat setuju. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat perilaku etis yang dimiliki auditor. Semua pertanyaan kuesioner *directed*.

3.3. Alat Analisis Data

3.3.1. Uji Validitas

Cara pengujian untuk mengetahui valid atau tidaknya item-item pertanyaan maupun indikator yaitu dengan melihat pada tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total. Corellation* yang nilainya dibandingkan dengan r tabel. Tingkat signifikansinya (α) adalah 5%. Jika r hitung > r tabel, maka kuesioner tersebut valid (Ghozali, 2006).

3.3.2. Uji Reliabilitas

Untuk menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

3.3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal dengan $E(u_i) = 0$. Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov (KS)*.

3.3.3.2. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih dapat ditolerir.

3.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang dipakai untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.3.4. Uji Regresi Berganda

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

Dimana :

Y = Perilaku etis auditor

a = konstanta

b₁-b₃ = koefisien regresi

X₁ = *Locus of control*

X₂ = pengalaman kerja

X₃ = sistem *reward*

3.4. Pengujian Hipotesis

Langkah-langkah untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen

- Ha : Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen
2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu 5%.
 3. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (*one tailed*)
 - a) Jika probabilitas (sig. t) > 0,05 maka Ho tidak dapat ditolak jadi tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
 - b) Jika probabilitas (sig. t) < 0,05 maka Ho ditolak jadi terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengujian Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai r-hitung (*pearson correlation*) > r-tabel, sehingga semua butir item pertanyaan untuk tiap variabel pada penelitian ini dikatakan valid.

4.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel pada penelitian ini yaitu memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel pada penelitian adalah reliabel.

4.3. Statistik Deskriptif

Untuk variabel sistem *reward* memperoleh nilai rata-rata 15,0233 dan termasuk kategori tinggi, artinya responden menganggap bahwa reward yang mereka terima selama ini termasuk adil. Untuk *locus of control* memperoleh nilai *mean* atau rata-rata sebesar 41,4419 yang termasuk kategori *locus of control* internal, artinya responden pada penelitian ini merasa bahwa sesuatu hasil tergantung dari usaha dan kerja kerasnya. Untuk perilaku etis memperoleh rata-rata sebesar 24,5581 yang termasuk rentang skala sedang. Artinya menurut responden pada penelitian ini mereka cukup berperilaku etis

4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan residual (kesalahan pengganggu) yang berdistribusi normal karena hasil uji Kolmogorof-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (probabilitas) sebesar 0,859 yang lebih tinggi dari 0,05.

b. Uji Multikolonieritas

Hasil pengujian multikolonieritas, menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen pada penelitian ini lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* dari variabel struktur audit, independensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, konflik peran, dan ketidakjelasan peran lebih besar dari 0,1. Jadi model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas, karena hasil VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan uji Glejser nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas.

4.5. Pengujian Hipotesis Analisis Berganda

Dari hasil persamaan regresi diketahui nilai signifikansi antara *Locus of control* terhadap perilaku etis sebesar $0,026 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $+0,326$. Artinya *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis. Jadi semakin *internal locus of control* yang dimiliki seorang auditor, maka akan semakin meningkatkan perilaku etisnya. Seorang auditor yang termasuk *internal locus of control* cenderung berperilaku lebih etis daripada *external locus of control* karena ia akan berusaha dan bekerja keras semaksimal mungkin, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan sedangkan seorang auditor yang termasuk dalam *external locus of control* cenderung percaya pada nasib, keberuntungan, kesempatan dan cenderung melimpahkan tanggung jawab suatu hasil pada orang lain. Jadi semakin *internal locus of control* seorang auditor berarti tingkat pengendalian dirinya semakin baik dan ini akan semakin meningkatkan perilaku etisnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Boshoff (2011) dan Bass *et.al.* (1999), Suhakim dan Arisudana (2011) yang menyatakan bahwa *locus of control* mempengaruhi perilaku etis seseorang.

Untuk pengujian hipotesis pengujian pengaruh pengalaman kerja terhadap perilaku etis memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,808 > 0,05$. Artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini tidak sesuai dengan teori moral kognitif yang berpandangan bahwa penalaran moral merupakan dasar dari perilaku etis. Kohlberg mengemukakan bahwa nilai moral seseorang akan meningkat seiring semakin banyaknya pengalaman yang dihadapi selama hidupnya. Hasil penelitian ini tidak menjamin bahwa semakin banyaknya pengalaman kerja membuat seseorang berperilaku etis. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Boshoff (2011) dan Hudiwinarsih (2010).

Hipotesis kedua yang tidak diterima dapat dijelaskan dengan karakteristik responden yang dapat dilihat pada statistik deskriptif. Hal ini disebabkan karena dilihat dari nilai statistik deskriptifnya pengalaman kerja auditor termasuk rendah sehingga tidak berpengaruh terhadap perilaku etis mereka. Hal ini juga diperkuat dari hasil pengujian ANOVA. Dari hasil pengujian uji beda ANOVA diketahui bahwa nilai sig. sebesar $0,920 > 0,05$ sehingga tidak terdapat perbedaan pengalaman kerja auditor baik yang telah bekerja lama maupun sebentar. Maka hal ini memperkuat hipotesis yaitu tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap perilaku etis auditor.

Untuk pengujian pengaruh sistem *reward* terhadap perilaku etis memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $+0,206$. Artinya sistem *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis. Jadi semakin adil *reward* yang diterima auditor, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor. Seorang auditor yang telah bekerja dengan baik menjalankan tugas sesuai dengan kode etik profesi yang berlaku, perusahaan memberi imbalan berupa *reward* yang adil, karena dengan pemberian *reward* yang adil dapat menghindarkan auditor dari perilaku yang tidak etis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Oluyinka (2010) dan Ronald (1992).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Semakin internal *locus of control*, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku etis auditor.
3. Semakin adil sistem *reward*, maka akan semakin meningkatkan perilaku etis auditor.

5.2. Saran

Sebaiknya pihak KAP dapat merekrut orang yang memiliki *internal locus of control* yang tinggi dan KAP sebaiknya memberikan sistem *reward* yang semakin adil karena terbukti mempengaruhi perilaku etis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., dan James K. Loebbecke. 2000. *Auditing An Integrated Approach*. Alih Bahasa : Amir Abadi Jusuf, Eighth, Jilid 1, Prentice Hall.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bass, K, Tim Banett and Gene Brown. 1999. " Individual Differences Variables, Ethical Judgement and Ethical Behavior Intention ". *Business Ethics Quarterly*, Vol. 9, Issue 2, ISSN 1052-150X pp. 183-205.
- Boshoff, E dan E.S. van Zyl . 2011. "The relationship between locus of control and ethical behaviour among employees in the financial sector". Faculty of Economic & Management Sciences Department of Industrial Psychology University of the Free State.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Dalmy, Darlisman. 2009. Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. *Thesis Pascasarjana Ilmu Akuntansi*. USU Medan.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Undip.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donelly, Jr., J.H. (1985). *Organizations*. 5th Edition. Business Publication, Inc.

- Hartono, Jogyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Jogjakarta: BPFE.
- Hery. 2006. "Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi terhadap Pengambilan Keputusan Akuntan Publik (Auditor)". Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya, Jakarta.
- Hudiwinarsih, G. 2010. Auditors' Experience, Competency, and Their Independency as the Influential Factors in Ethical Behavior. *Journal of Economics, Business and Accountancy Ventura*, Volume 13, No. 3, December 2010, pages 253 – 264.
- Husein, Umar. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasidi, 2007, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah", *Tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Kurnia. 2002, "Pengaruh Desain Organisasional dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Manipulatif Dalam Penetapan Harga Transfer: Sebuah Eksperimen Semu", *JAAI*. Volume 6.
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, *di-download* dari <http://vinspirations.blogspot.com/2009/11/sistem-penghargaan.html>
- Manulang. 1984. *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia : Jakarta. *di-download* dari <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>
- Nugrahaningsih, Putri. 2005, "Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor–Faktor Individual: *Locus of control*, Lama Pengalaman Kerja, *Gender*, dan *Equity Sensitivity*)". *Simposium Nasional Akuntansi VIII*, Solo.
- Oluoyinka, O. 2010. "Effort-Reward Imbalance and Attitude Towards Unethical Work Behavior Among Police Personnel: Emotional Intelligence as a Moderator". *Ife Psychologia*.
- Ponemon dan Gabhart. 1990. *An Examination of the Effect of Type of Fraud and the Anonymous Reporting Channel Administrator on Reporting Intentions for Fraud*. Arizona State University.
- Ronald, S. 1992. The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics* JBE, Dordrecht.
- Sapariyah, Ani Rina. 2005, "Pengaruh Perbedaan Faktor – Faktor Individual Terhadap Perilaku Etis Karyawan Bagian Akuntansi", *Jurnal Ekonomi & Perbankan PROBANK* Vol 11.

Suhakim, A.I dan Dicky Arisudhana. 2011. *Pengaruh Gender, Locus of control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis terhadap Perilaku Etis Auditor*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, Jakarta.

Syamsuddin, M. Wahyuddin, dan Muslichah, “ Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Individu, dan Faktor Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Membeli Obat Farmasi Antara Apotek Di Kabupaten Sukoharjo dan Apotek Di Kota Surakarta”, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tjahjono, Kurnianto Heru, “ Perbandingan Equity Theory, Goal Setting Theory Dan Expectancy Theory; Tinjauan Psikologi Kognitif”, *article*, di-download dari <http://hkt.staff.umy.ac.id/files/2010/07/psikologi-kognitif-motivasi.doc>

Ustadi, H.N. dan Utami, D.R. 2005, “ Analisis Perbedaan Faktor – Faktor Individual Terhadap Persepsi Perilaku Etis Mahasiswa : Studi Kasus pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi dan Manajemen di Perguruan Tinggi Se-Karesidenan Surakarta”, *Jurnal Akuntansi & Auditing* Vol 1

Velasquez, M. 2005. *Bussiness Ethics, Concepts, and Cases*. London : Prentice Hall.

Warsoko, Soetanto K. 2007, “*Locus of Control* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Independensi”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 6.

www.iapi.or.id Daftar KAP 2011

Zoraifi, Renata. 2005, “Pengaruh *Locus Of Control*, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor Dalam Situasi Konflik Audit”, *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, Vol 6.

LAMPIRAN

Tabel 4.1
Gambaran Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Jenis Kelamin:		
a.	Pria	28	65,1%
b.	Wanita	15	34,9%
2.	Pendidikan:		
a.	D3	3	7%
b.	S1	37	86%
c.	S2	3	7%
	JUMLAH:	43	100%

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Penelitian

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Reward	4-20	7-20	15,0233	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Tinggi
Perilaku etis	8-40	16-40	24,5581	8-18,66	18,67-29,32	29,33-40	Sedang
				Eksternal	Internal		
Locus of control	12-60	23-56	41,4419	12-36	36,01-60		Internal

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,742	8,946		4,331	,000
	LOC	,326	,141	,355	2,311	,026
	PENGALAMAN_KERJA	,050	,205	,037	,244	,808
	REWARD	,206	,096	,070	2,144	,035

a. Dependent Variable: PERILAKU_ETIS

Tabel 4.4. Uji ANOVA

ANOVA

PERILAKU_ETIS					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	418.221	15	27.881	.499	.920
Within Groups	1508.383	27	55.866		
Total	1926.605	42			