

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI
DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP
SENSITIVITAS ETIKA**
*(Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal
di Bawasda Pemda Papua)*

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan oleh :

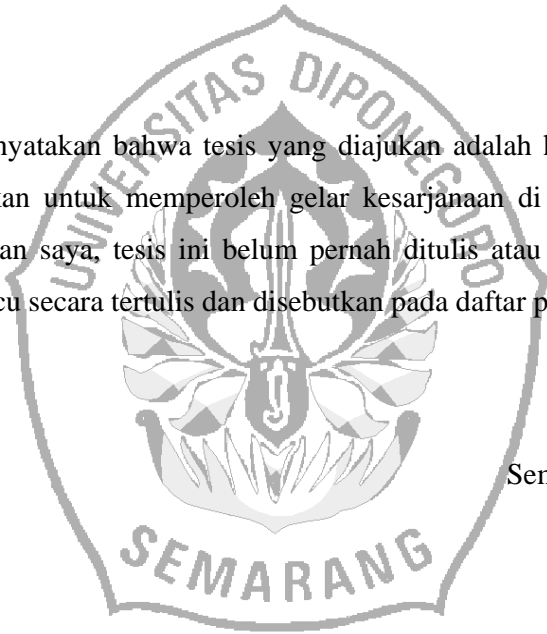
Nama : SYAIKHUL FALAH

NIM : C4C003226

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
MARET 2006**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain, sepanjang pengetahuan saya, tesis ini belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka



Semarang, 7 Maret 2006

Syaikhul Falah

MAGISTER SAINS AKUNTANSI

Tesis berjudul

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI
DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP
SENSITIVITAS ETIKA**
*(Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal
di Bawasda Pemda Papua)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh
SYAIKHUL FALAH
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diuji di depan dewan penguji

Pembimbing Utama/Ketua

Pembimbing/Anggota

Prof. Dr. Arifin Sabeni, M.Com. Hons, Akt
Tanggal: 27 Februari 2006

Tri Jatmiko W. P, SE, M.Si, Akt
Tanggal: 24 Februari 2006

Motto:

TIDAK PERNAH ADA JALAN KELUAR DI DALAM
KEPUTUSASAAN

Kupersembahkan Kepada :

Kelurga yang saya kasihi
Isteriku Jumirah dan Anaku Ardian Fadli Rabbani

Tesis berjudul

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI
DAN ORIENTASI ETIKA TERHADAP
SENSITIVITAS ETIKA**
*(Studi Empiris Tentang Pemeriksaan Internal
di Bawasda Pemda Papua)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh

SYAIKHUL FALAH

Telah dipertahankan didepan dewan penguji pada tanggal 7 Maret 2006
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Arifin Sabeni, M.Com. Hons, Akt

Tri Jatmiko W.P, SE, M.Si, Akt

Tim Penguji

Prof. Dr. Imam Ghozali, M.Com, Akt

Dra. Indira Djanuarti, MSi,Akt

Drs. Agus Purwanto, M.Si, Akt

Semarang, 7 Maret 2006
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program

Dr. Mohamad Nasir MSi, Akt

ABSTRACT

The problem of job culture is uncared ethics values, so necessary to public sector officer specially in supervisor institute to be sensitive on ethics problem. The purpose of this study is to investigate the effect of organizational ethical culture and ethical orientation (idealism - relativism) on ethical sensitivity (defined as the ability to recognize the ethical nature of a situation)

The sample in this research are officer Bawasda at Local Government of Kabupaten, Kota, and Provinsi of Papua reform before. Total the questionnaire distributed counted 210 and able to be used 116. To examined these issues, a mailing survey was distributed to officer at BAWASDA local government Papua. The study use path analysis to examine the structural relationship among variables that affect officer sensitivity to ethical situation.

The results indicated that organizational ethical culture are affect idealism ($p=0.000$) but no relativism ($p=0.493$), because less training of standard inspection ethics to employee. Ethical orientation also have affect ethical sensitivity, especially relativism ($p=0.025$), but idealism ($p=0.107$), doesn't significant though test the sign accepted. Scenario about failure in work as according to specified time, writing a prospective employer on client time, and subordinating judgment not assumed to harm

Keywords : organizational ethical culture, ethical orientation (idealism–relativism), ethical sensitivity

ABSTRAKSI

Permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terbaikannya nilai-nilai etika, maka penting bagi aparatur sektor publik khususnya yang ada di lembaga pengawas untuk peka terhadap masalah etika. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika (idealisme-relativisme) terhadap sensitivitas etika (yang digambarkan sebagai kemampuan untuk mengenali etika alamiah pada suatu situasi)

Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur Bawasda pada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Papua sebelum pemekaran dan Pemda Provinsi Papua. Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 210 dan yang dapat digunakan 116. Untuk menguji isu-isu di atas, dilakukan survei secara tertulis yang didistribusikan kepada aparatur Bawasda di Pemda Papua. Analisis data dilakukan dengan analisis path dan dioperasikan dengan bantuan program *AMOS 4.01*.

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap idealisme ($p=0.00$) akan tetapi tidak berpengaruh pada relativisme ($p=0.493$), diduga karena kurangnya pelatihan standar etika pemeriksaan bagi aparatur. Orientasi etika juga berpengaruh pada sensitivitas etika, khususnya relativisme ($p=0.025$), sedangkan idealisme tidak signifikan ($p=0.107$), meskipun uji tanda diterima. Skenario yang dibuat tentang; kegagalan dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi dan subordinasi judgment, tidak dianggap merugikan.

Kata kunci : etika, budaya etis organisasi, orietasi etika, sensitivitas etika.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga tesis ini yang merupakan salah satu syarat memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi pada Program Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh adanya keterbatasan penulis, baik pengetahuan maupun pengalaman. Beberapa pihak telah memberikan dukungan kepada penulis baik moril maupun materiil hingga terselesaikannya penulisan tesis ini. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Mohammad Nasir, M.Si, Akt, selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang telah banyak memberikan bimbingan selama perkuliahan dan sehubungan dengan penulisan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Arifin Sabeni, M.Com. Hons, Akt, selaku Pembimbing Ketua dan Bapak Tri Jatmiko W. P, SE, M.Si, Akt, selaku Pembimbing anggota yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan meluangkan waktu hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.

4. Seluruh civitas Akademika Universitas Cenderawasih Fakultas Ekonomi, yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan selama penulis menuntut ilmu di Pascasarjana Magister Akuntansi Undip Semarang.
5. Seluruh civitas Akademika Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Undip umumnya dan teman-teman di Angkatan X atas semua bantuannya.
6. Keluarga Kebumen (alm Bpk, Ibu, Nurcahyono+Isnan, Zaroh, Ilham, Rois, Wardah, and Yusril), Keluarga Haedar, Keluarga Sri Mulyono, Keluarga Jayapura dan sahabat-sahabat Jayapura yang telah memberikan dorongan moril maupun materiil serta membantu penulis dalam doa sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya, masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk penulisan-penulisan selanjutnya.

Semarang, Maret 2006

Syaikhul Falah

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan Keaslian Tesis.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Abstraksi.....	vi
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiv
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
2 TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Etika	9
2.1.2 Teori Perkembangan Moral Kognitif	11
2.1.3 Persepsi	13

2.1.4	Budaya Etis Organisasi	15
2.1.5	Orientasi Etika	17
2.1.6	Sensitivitas Etika	19
2.2	Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	21
2.2.1	Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika	21
2.2.2	Orientasi Etika dan Sensitivitas Etika	22
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	24
3	METODE PENELITIAN	25
3.1	Desain Penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampling Penelitian	26
3.3	Variabel Penelitian dan Def. Oper. Variabel	27
3.3.1	Budaya Etis Organisasi	27
3.3.1	Idealisme	27
3.3.1	Relativisme	28
3.3.1	Sensitivitas Etika	28
3.4	Instrumen Penelitian	29
3.4.1	Statistik Deskriptif	29
3.4.2	Uji Non Respon Bias	29
3.4.3	Uji Kualitas Data	29
3.4.4	Uji Hipotesis	30
4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Kuesioner	35
4.2	Gambaran Umum Responden	37
4.3	Deskripsi Data	38
4.3.1	Budaya Etis Organisasi	39
4.3.2	Idealisme	40
4.3.3	Relativisme	40
4.3.4	Sensitivitas Etika	41
4.4	Uji Non Respon Bias	41
4.5	Uji Kualitas Data	43
4.5.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	43

4.6 Uji Asumsi dan Kesesuaian Model	45
4.6.1 Uji Asumsi	45
4.6.2 Uji Kesesuaian Model	49
4.7 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	54
4.7.1 Pengujian Hipotesis	55
4.7.1.1 Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Idealisme	55
4.7.1.2 Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Relativisme	56
4.7.1.3 Idealisme Berpengaruh Postif Terhadap Sensitivitas Etika	56
4.7.1.4 Relativisme Berpengaruh Negatif Terhadap Sensitivitas Etika	56
4.7.2 Pembahasan	57
4.7.2.1 Pengujian Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Idealisme	57
4.7.2.2 Pengujian Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Relativisme	59
4.7.2.3 Pengujian Idealisme Berpengaruh Postif Terhadap Sensitivitas Etika	62
4.7.2.4 Pengujian Relativisme Berpengaruh Negatif Terhadap Sensitivitas Etika	64
5 KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Keterbatasan	69
5.3 Implikasi	70
5.4 Saran	70
Daftar Pustaka	

DAFTAR GAMBAR

	Hal
2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
3.1 <i>Path Diagram</i>	32
4.1 <i>Path Analysis standardized estimate</i>	54

DAFTAR TABEL

	Hal
2.1 Klasisfikasi Orientasi Etika	18
2.2 Model Rest's	20
2.3 Rekapitulasi Hasil-Hasil Penelitian	23
3.1 <i>Goodness-of-fit Indices</i>	33
4.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	37
4.2 Jabatan, Lama menduduki jabatan, Jenis Kelamin dan Pendidikan	38
4.3 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian	39
4.4 Uji Non Respon Bias	43
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.6 Uji Normaitas Data	46
4.7 Uji <i>Univariate Outlier</i>	47
4.8 Uji <i>Multivariate Outlier</i>	48
4.9 Kriteria <i>Goodness Of Fit Indeks</i>	50
4.10 <i>Standardized Regression Weight</i>	55
4.11 Indikator Deskriptif Variable Budaya Etis Organisasi dan Idealisme	58
4.12 Hasil Analisa dan Intepretasi Budaya Etis Organisasi dan Idealisme	59
4.13 Indikator Deskriptif Variable Relativisme	60
4.14 Hasil Analisa dan Intepretasi Budaya Etis Organisasi dan Relativisme	61

4.15	Indikator Deskriptif Variable Sensitivitas Etika	62
4.16	Hasil Analisa dan Intepretasi Idealisme dan Sensitivitas Etika	63
4.17	Hasil Analisa dan Intepretasi Relativisme dan Sensitivitas Etika	65
4.18	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	66

DAFTAR LAMPIRAN

- A Kuesioner Penelitian
- B Uji Validitas dan Realibilitas
- C Uji *Univariat Outliers*
- D Estimasi Amos 4.01

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah di Indonesia sejak 1 Januari 2001 mengalami perkembangan yang sangat berarti. UU No. 22 dan 25 tahun 1999 telah menjadi dasar yang kuat bagi Pemerintah Daerah untuk mencoba mandiri, khususnya dalam pengelolaan keuangan, termasuk dalam proses penyusunan anggaran daerah atau penganggaran daerah. Undang-undang tersebut kemudian direvisi dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.

Pelaksanaan otonomi daerah memunculkan jenis akuntabilitas baru, sesuai dengan UU 32 dan 33 tahun 2004. Akuntabilitas ini terdapat dalam tiga jenis pertanggungjawaban keuangan daerah yaitu (1) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan dekonsentrasi, (2) pertanggungjawaban pembiayaan pelaksanaan pembantuan, dan (3) desentralisasi (Sadjiarto, 2000). Sementara di tingkat pemerintah pusat, pertanggungjawaban keuangan tetap dalam bentuk pertanggungjawaban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN)

Akuntabilitas publik telah menjadi tujuan terpenting dari reformasi sektor publik di berbagai negara, bukan hanya di negara berkembang saja namun negara yang sudah maju sekalipun terus berusaha memperbaiki praktek akuntabilitas lembaga sektor publik (Mahmudi, 2002). Permasalahan akuntabilitas publik sangat kuat disuarakan sejak dilaksanakan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Tujuan utama pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal tersebut adalah untuk

menciptakan *good governance*, yaitu pemerintahan yang baik, yang ditandai dengan adanya transparansi, akuntabilitas publik, partisipasi, efisiensi dan efektivitas, serta penegakan hukum (Mahmudi, 2002).

Badan Pengawas Daerah (Bawasda) dapat menjadi ujung tombak untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan di daerah. Namun, sampai sekarang ini peran Bawasda belum terlihat. Peran Badan Pengawas Daerah (Bawasda) ini menjadi sangat penting karena kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi menempatkan kabupaten dan kota sebagai pelaksana terdepan pembangunan. Daerah akan banyak menerima limpahan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) seperti Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK). Karena itu, upaya peningkatan efektivitas Badan Pengawas Daerah untuk pengawasan keuangan di daerah menjadi sangat krusial (Tempo, 2004)

Badan Pengawas Daerah (Bawasda) dikukuhkan dengan peraturan daerah. Keberadaan badan ini didasari untuk memenuhi maksud dari pelaksanaan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang mengacu pada UU No. 22 tahun 1999. Bawasda mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemda dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya Bawasda sama dengan internal auditor.

Bawasda merupakan pergantian dari Inspektorat Wilayah, yang hanya merupakan unsur penunjang pemerintah daerah. Bawasada pun bertanggung jawab langsung kepada Gubernur/Bupati. Posisinya yang demikian, tentu saja Bawasada tidak dapat dikatakan independen dalam melaksanakan tupoksinya (tugas pokok dan

fungsi) yang telah diperuntukkan kepadanya, sehingga dalam tugas mengalami dilema etis. Peran di satu sisi sebagai lembaga yang mengawasi unit kerja di pemerintah daerah akan tetapi pada sisi lain lembaga ini bertanggungjawab pada kepala daerah yang merupakan pimpinan pemerintahan.

Berdasarkan hasil survei komprehensif yang dilakukan dalam periode Mei - Oktober 2003 oleh ADB yang bekerja sama dengan Depdagri (Osana, 2004) menghasilkan temuan tentang kinerja Bawasda. Hasil temuannya adalah bahwa secara organisatoris, Bawasda kurang memiliki kemandirian untuk menyampaikan laporan secara wajar dan objektif. Hal ini disebabkan karena pemda belum menetapkan Perda yang secara tegas menjelaskan mandat, tujuan, tugas-tugas dan tanggungjawab audit Bawasda. Diharapkan pengawasan internal yang dilakukan Bawasda tidak hanya dalam akhir proses manajemen, akan tetapi berada dalam setiap tingkatan proses manajemen. Proses paradigma pengawasan internal yang telah meluas dari sekedar *watchdog (menemukan penyimpangan)* ke posisi yang lebih luas yaitu pada misi dan tujuan organisasi seperti yang dikemukakan oleh Ismail (2004).

Menurut Westra (1986) dalam Arifuddin (2002) bahwa dalam menjalankan tugas auditor internal sering menghadapi situasi yang dilematis. Selain harus patuh pada pimpinan tempat bekerja, juga harus menghadapi tuntutan dari masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur. Meskipun demikian, kemampuan untuk membuat pertimbangan etis dan bertindak secara etis merupakan syarat bagi auditor untuk mengenali suatu isu etis (Shaub, 1993).

Khomsiyah dan Indriantoro (1997) mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan objektivitasnya, ia akan bertindak adil

tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya (Sihwahyoeni, 1997). Machfoeds (1997) berpendapat bahwa profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota tersebut, yaitu keahlian, berpengetahuan dan berkarakter. Karakter menunjukkan *personality* seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisi di masyarakat pemakai jasa profesional (Ludigdo dan Machfoedz, 1999). Sensitivitas etika atau kemampuan untuk dapat mengerti dan peka terhadap permasalahan etika merupakan landasan pijak bagi praktek akuntan (Ponemon, 1992; Hoesada, 1997) dan memainkan peran kunci dalam semua area akuntansi (Louvers *et al.* 1997).

Penelitian Hunt dan Vitell (1986) menyebutkan kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan sensitif akan adanya masalah-masalah etika dalam profesinya dipengaruhi oleh lingkungan budaya atau masyarakat di mana profesi itu berada, lingkungan profesi, lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi.

Faktor-faktor yang menyebabkan perilaku pengambilan keputusan yang etis dijelaskan Robbin (1996) yaitu; tahap perkembangan moral, *locus of control*, dan lingkungan organisasional. Selanjutnya Finn (1988), Shaub *et al.* (1993), Khomsiyah dan Indriyantoro (1998) mengembangkan persepsi komponen etika pada penelitian Hunt dan Vitelli dimana faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika adalah lingkungan budaya dan pengalaman pribadi yang membentuk orientasi etika, lingkungan organisasi yang membentuk komitmen pada organisasi dan lingkungan profesi merupakan komitmen pada profesinya.

Lingkungan kerja pun menjadi faktor yang mempengaruhi etika individu seseorang. Semakin seringnya pimpinan dan karyawan melakukan aktivitas yang tidak

etis bahkan ilegal, maka banyak perusahaan yang mengambil langkah untuk meningkatkan perilaku etis di lingkungan kerja, antara lain dengan menetapkan kode etik (Griffin dan Ebert, 1998). Pada sektor publik tantangan yang dihadapi aparatur negara cukup memprihatinkan terutama karena masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja (Tamin, 2004).

Permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja dan produktivitas kerja (Tamin, 2004), maka penting bagi aparatur sektor publik khususnya yang ada di lembaga pengawas untuk peka terhadap masalah etika. Penelitian ini menguji faktor lingkungan dan personal yang mempengaruhi sensitivitas Bawasda terhadap situasi yang mempunyai isi¹ etis. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah budaya etis organisasi yang berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai moral. Budaya etis organisasi akan mempengaruhi orientasi etika Bawasda dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan berpengaruh pada sensitivitas etika. Orientasi etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Penelitian ini menggunakan analisa alur (*path analysis*) untuk menguji hubungan struktural antar variabel yang mempengaruhi kepekaan Bawasda ke situasi etis. Secara rinci penelitian ini menguji pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika (yang digambarkan sebagai kemampuan untuk mengenali etika alamiah² pada suatu situasi).

¹ Isi etis adalah keadaan atau hal-hal yang berkaitan dengan moralitas, misalnya transparansi

² Etika alamiah adalah norma-norma universal, misalnya kejujuran, keadilan

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku etis individu dalam pengambilan keputusan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Ferrel dan Gresham (1985); Ferrel *et al.* (1989); Hunt dan Vitell (1986; 1991) menggambarkan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap proses etis dalam pengambilan keputusan, termasuk didalamnya sensitivitas etika. Finn *et al.*(1988) yang mengembangkan model sensitivitas etika Hunt dan Vitell (1986) menyatakan bahwa orientasi etika (idealisme dan relativisme) menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh terhadap sensitivitas etika. Hasil ini berbeda dengan penelitian Shaub (1993), yang menyatakan bahwa orientasi etika menunjukkan hasil yang signifikan akan tetapi idealisme mempunyai pengaruh yang negatif terhadap sensitivitas etika.

Di lingkungan sektor publik khususnya Bawasda perilaku etis aparatur masih dalam level *conventional* (tahap seseorang mulai menerima nilai moral berdasarkan pada *relationship*). Penelitian ini tidak menguji sejauh mana level moralitas aparatur Bawasda, akan tetapi diharapkan dengan adanya budaya etis organisasi akan meningkatkan level moral *conventional* ke *post-conventional* (tahap moral berdasarkan pada nilai-nilai universal), seperti yang dikemukakan oleh Tamin (2004) bahwa masih ada pemimpin dan aparatur negara yang mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja. Oleh karena itu perlu segera dikembangkan budaya etis aparatur demi terwujudnya aparatur yang bersih dan bertanggungjawab khususnya bagi lembaga pengawas. Masalah penelitian dapat dirumuskan dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya etis organisasi terhadap orientasi etika (idealisme dan relativisme).

2. Apakah ada pengaruh orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap sensitivitas etika.

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

3. Untuk menguji pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap orientasi etika.
4. Untuk menguji pengaruh antara orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap sensitivitas etika.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori etika terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku. Selain itu pula menyumbangkan kontribusi praktis bagi aparatur Bawasda untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah etika ketika melakukan pengawasan sesuai tugas dan fungsinya. Temuan penelitian ini diharapkan juga dapat ditindak lanjuti oleh penelitian seterusnya dan memberikan masukan pada aplikasi praktis bagi Pemerintah Daerah, terkait dengan perilaku pimpinan di setiap satker terhadap pentingnya budaya etis organisasi untuk meningkatkan konsistensi perilaku.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab. Bab I adalah pendahuluan yang membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bab II, membahas telaah literatur yang digunakan sebagai landasan teoritis peneliti untuk mengembangkan model hipotesis penelitian. Bab III membahas metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan teknik penentuan sampel, prosedur pengambilan data, penggunaan instrumen untuk mengukur variabel penelitian, teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Bab IV, membahas mengenai hasil penelitian mulai dari statistik deskriptif data penelitian, hasil pengujian serta pembahasan terhadap uji hipotesis dan pada bab yang terakhir yaitu Bab V, membahas simpulan dan keterbatasan penelitian serta implikasi hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika

Etika, dalam bahasa latin "*ethica*", berarti falsafah moral. Etika merupakan pedoman cara bertingkah laku yang baik dari sudut pandang budaya, susila serta agama. Sedangkan menurut Keraf (1998), 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 ini lalu menjadi sistem nilai yang berfungsi sebagai pedoman dan tolak ukur tingkah laku yang baik dan buruk.

Socrates menyatakan bahwa yang dimaksud dengan tindakan etis adalah tindakan yang didasarkan pada nilai-nilai kebenaran. Benar dari sisi cara, teknik, prosedur, maupun dari sisi tujuan yang akan dicapai (Syafuruddin, 2005). Dalam praktik hidup sehari-hari, teoritis di bidang etika menjelaskan bahwa dalam kenyataannya, ada dua pendekatan mengenai etika ini, yaitu pendekatan *deontological* dan pendekatan *teleological*. Pada pendekatan *deontological*, perhatian dan fokus perilaku dan tindakan manusia lebih pada bagaimana orang melakukan usaha (ikhtiar) dengan sebaik-baiknya dan mendasarkan pada nilai-nilai kebenaran untuk mencapai tujuannya. Pada pendekatan *teleological*, perhatian dan fokus perilaku dan tindakan manusia lebih pada bagaimana mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya, dengan kurang memperhatikan apakah cara, teknik, ataupun prosedur yang dilakukan benar atau salah (Syafuruddin, 2005).

Etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindak seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Munawir, 1997). Etika sangat erat kaitannya dengan hubungan yang mendasar antar manusia dan berfungsi untuk mengarahkan perilaku bermoral. Moral adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melakukan tugas-tugas atau fungsi yang diharuskan kelompoknya serta loyalitas pada kelompoknya (Sukamto, 1991)

Istilah etika jika dilihat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998), memiliki tiga arti, yang salah satunya adalah nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Dari beberapa definisi di atas 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/segolongan manusia/masyarakat/profesi

Dalam kode etik profesi akuntan diatur berbagai masalah, baik masalah prinsip yang harus melekat pada diri auditor, maupun standar teknis pemeriksaan yang juga harus diikuti oleh auditor, juga bagaimana ketiga pihak melakukan komunikasi atau interaksi. Dinyatakan dalam kode etik yang berkaitan dengan masalah prinsip bahwa auditor harus menjaga, menjunjung, dan menjalankan nilai-nilai kebenaran dan moralitas, seperti bertanggungjawab (*responsibilities*), berintegritas (*integrity*), bertindak secara objektif (*objectivity*) dan menjaga independensinya terhadap kepentingan berbagai pihak (*independence*), dan hati-hati dalam menjalankan profesi (*due care*) (Syafruddin, 2005).

2.1.2. Teori Perkembangan Moral Kognitif

Pendekatan perkembangan *kognitif* pertama kali dikemukakan oleh Dewey (Kohlberg 1971, 1977). Selanjutnya dikembangkan lagi oleh Peaget dan Kohlberg (Freankel, 1977; Hersh, *et. al.* 1980). Dewey membagi perkembangan moral menjadi tiga tahap (level) sebagai berikut: (1) Tahap "*pre-moral*" atau "*pre-conventional*". Dalam tahap ini tingkah laku seseorang didorong oleh desakan yang bersifat fisik atau sosial; (2) Tahap "*conventional*". Dalam tahap ini seseorang mulai menerima nilai dengan sedikit kritis, berdasarkan kepada kriteria kelompoknya. (3) Tahap "*autonomous*". Dalam tahap ini seseorang berbuat atau bertingkah laku sesuai dengan akal pikiran dan pertimbangan dirinya sendiri dan tidak sepenuhnya menerima kriteria kelompoknya.

Teori Kohlberg menyatakan bahwa *personal value* diperoleh melalui suatu proses berpikir dan berpendapat. Sebuah kejadian penting, akan menolong masyarakat untuk meningkatkan kemampuan moralnya dan ini tercermin dari pengalaman konfliknya dalam menjelaskan opini mereka ketika mereka berinteraksi dengan seseorang yang mempunyai tingkatan moral lebih tinggi (Cherington, 1994).

Ada enam tingkatan dalam Teori Kohlberg (Ponemeeon, 1992). Dalam dua tahap pertama dari perkembangan moral, disebut dengan *Pre-conventional*, orang-orang (biasanya anak-anak) membuat keputusan-keputusan moral berdasarkan pada imbalan dan hukuman. Tahap tiga dan empat disebut *Conventional*, dalam tahap ini seseorang sudah memperhatikan aturan-aturan sosial dan kebutuhan-kebutuhan sesama. Tahap kelima dan keenam disebut *Post-conventional*, dimana kebaikan bagi masyarakat telah dimasukkan dalam pemikiran moral.

Dijelaskan oleh Elias (1989), Kohlberg mendefinisikan kembali dan mengembangkan teorinya menjadi lebih rinci. Tingkat-tingkat perkembangan moral menurut Kohlberg dimulai dari konsekuensi yang sederhana, yang berupa pengaruh kurang menyenangkan dari luar terhadap tingkah laku, sampai kepada penghayatan dan kesadaran tentang nilai-nilai kemanusiaan universal.

Asumsi-asumsi yang digunakan Kohlberg (1971,1977) dalam mengembangkan teorinya sebagai berikut: (a) bahwa kunci untuk dapat memahami tingkah laku moral seseorang adalah dengan memahami filsafat moralnya, yakni dengan memahami alasan-alasan yang melatarbelakangi perbuatannya, (b) tingkat perkembangan tersusun sebagai suatu keseluruhan cara berpikir. Setiap orang akan konsisten dalam tingkat pertimbangan moralnya, (c) konsep tingkat perkembangan moral menyatakan rangkaian urutan perkembangan yang bersifat universal, dalam berbagai kondisi budaya.

Sesuai dengan asumsi-asumsi tersebut, konsep perkembangan moral menurut teori Kohlberg memiliki empat ciri utama. Pertama, tingkat perkembangan itu terjadi dalam rangkaian yang sama pada semua orang. Seseorang tidak pernah melompati suatu tingkat. Perkembangannya selalu ke arah tingkat yang lebih tinggi. Kedua, tingkat perkembangan itu selalu tersusun berurutan secara bertingkat. Dengan demikian, seseorang yang membuat pertimbangan moral pada tingkat yang lebih tinggi, dengan mudah dapat memahami pertimbangan moral tingkat yang lebih rendah. Ketiga, tingkat perkembangan itu terstruktur sebagai suatu keseluruhan. Artinya, seseorang konsisten pada tahapan pertimbangan moralnya. Keempat, tingkat perkembangan ini memberi penekanan pada struktur pertimbangan moral, bukan pada isi pertimbangannya.

Trevino (1986) menitikberatkan Teori Kohlberg dalam mengidentifikasi pengaruh individu terhadap keputusan etis, tetapi berbeda dengan Ferrel dan Gresham (1986); Hunt dan Vitell (1986) yang memasukkan variabel *personal value* dalam pengambilan keputusan. Meskipun demikian, Trevino (1986); Hunt dan Vitell (1986) secara jelas menjelaskan bahwa budaya etis organisasi sebagai faktor organisasional yang berpengaruh pada perilaku etis seseorang.

2.1.3. Persepsi

Persepsi menurut Kamus Bahasa Indonesia (1998) adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan menurut Siegel dan Marconi (1989) mendefinisikan persepsi adalah bagaimana masyarakat melihat atau menginterpretasikan kejadian-kejadian, tujuan-tujuan dan masyarakat itu sendiri. Lebih lanjut Siegel dan Marconi mengemukakan bahwa definisi formal atas persepsi adalah sebuah proses dimana kita melakukan seleksi, pengorganisasian dan menginterpretasikan stimuli menjadi sesuatu yang bermakna dan gambaran koheren alas dunia.

Menurut Matlin (1998) dalam Hikmah (2002) bahwa persepsi adalah sebuah proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh indera. Gordon (1991) mendefinisikan persepsi sebagai proses penginderaan yang kemudian menghasilkan pemahaman dan cara pandang manusia terhadapnya.

Interpretasi persepsi tergantung pada pengalaman masa lalu dan keanggotaan dalam kelompok sosial. Ketika *stimuli ambiguous*, maka masyarakat akan

menginterpretasikannya dalam sesuatu yang mana hal itu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan mereka, kepentingan-kepentingan dan sikap-sikap mereka. Menurut Siegel dan Marconi (1989) Pengalaman masyarakat di dunia ini berbeda disebabkan persepsi yang tergantung pada stimuli fisik (*physical stimuli*) dan keadaan mudah terpengaruhnya individual (*individual predispositions*). Stimuli fisik adalah masukan-masukan sensorik seperti penglihatan suara dan sentuhan. Sedangkan individual predispositions termasuk alasan-alasan, kebutuhan-kebutuhan, sikap, pembelajaran yang lalu dan ekspektasi. Sedangkan menurut Matlin (1998) dalam Hikmah (2002) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam persepsi adalah pengakuan pola (*pattern recognition*) dan perhatian (*attention*). Pengakuan pola meliputi proses mengidentifikasi stimulus yang kompleks yang dipengaruhi oleh konteks dan pengalamana masa lalu. Sedangkan perhatian merupakan konsentrasi dari aktivitas mental, yang melibatkan pemrosesan lebih lanjut atau suatu stimuli dan dalam waktu bersamaan tidak mengindahkan stimuli yang lain.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, walaupun tampak perbedaannya, namun perbedaan tersebut hanya pada penekanannya atau fokus yang digunakan oleh para ahli di bidang perilaku. Akan tetapi dari semua definisi yang ada dapat diambil kesamaan bahwa persepsi merupakan sebuah proses yang dimulai dari pemilihan stimuli, merespon stimuli dan memproses secara rumit (sering disebut proses kognitif), kemudian menginterpretasikan dengan sejumlah pertimbangan-pertimbangan dan menafsirkannya. Hasil dari proses pembentukan persepsi ini akhirnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu.

Persepsi antara satu individu dengan individu yang lainnya sangatlah mungkin memiliki perbedaan. Menurut Robbins (1987) terdapat 3 faktor utama yang

mempengaruhi persepsi, yaitu faktor dalam situasi, faktor pada pemersepsi dan faktor pada target. Faktor dalam situasi meliputi waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial. Sedangkan faktor pada pemersepsi meliputi sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan penghargaan. Faktor dalam target meliputi hal Baru, gerakan, bunyi, ukuran latar belakang dan kedekatan.

Dalam mempelajari persepsi, tentunya tidak lepas dari teori atribusi, dimana teori ini menyarankan bahwa bila kita mengamati perilaku seorang individu, didasarkan darimana perilaku itu timbul, secara internal atau eksternal. Tetapi penentuan ini tergantung pada kekhususan (*distinctiveness*), konsesus dan konsistensi. Perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari individu bersumber pada internal, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebah luar, yaitu orang itu dilihat sebagai terpaksa berperilaku itu oleh situasi.

2.1.4. Budaya Etis Organisasi

Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai yang bersifat umum. Adapun nilai-nilai personal mulai dikembangkan pada saat awal kehidupan, seperti halnya kepercayaan pada umumnya, tersusun dalam sistem hirarki dengan sifat-sifat yang dapat dijelaskan dan diukur, serta konsekuensi-konsekuensi perilaku yang dapat diamati (Douglas *et.al*, 2001).

Sistem nilai umum yang dijelaskan oleh Ouchi (1919, 1980) adalah bagian dari keseluruhan budaya organisasi. Nilai-nilai tersebut merupakan inti dari budaya organisasi yang tercermin dalam praktek organisasi. Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada kondisi-kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan

diperoleh di organisasi.

Teori-teori sosio-psikologi awal, tentang sistem kepercayaan menjelaskan perubahan nilai sebagai proses kognitif, yaitu bentuk dari kebutuhan dasar manusia terhadap konsistensi kognitif seseorang. Teori-teori sosio-psikologi sekarang ini mengasumsikan bahwa perubahan nilai merupakan proses afektif, bentuk dari kebutuhan akan kepuasan dirinya yang akan terpenuhi melalui seseorang yang memiliki kompetensi dan moralitas. Perspektif kognitif maupun afektif, keduanya konsisten dengan beberapa studi yang direview oleh Grube *et. al* (1994). Kedua perspektif tersebut konsisten pula dengan teori tentang sosialisasi dan budaya organisasi.

Fogarty (1992) mendefinisikan sosialisasi sebagai proses dimana individu-individu dibentuk oleh lingkungan sosial dimana mereka menjadi anggota yang utuh. Sosialisasi mempunyai peranan penting dalam organisasi profesional seperti akuntan publik, dimana baik perilaku karyawan maupun output kinerja yang diharapkan dapat terukur. Organisasi ini harus bergantung pada *clan control* (Ouchi, 1979, 1980) atau operasi dari nilai umum yang kuat untuk mengendalikan sifat oportunistik dan ketidakefisienan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tujuan individu dan organisasi.

Dalam perekrutan dan seleksi, aparatur baru tidak sepenuhnya diindoktrinasi dalam budaya organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi berniat membantu aparatur baru untuk menyesuaikan diri dengan budayanya. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi (Robbins, 1996). Tahap sosialisasi yang paling kritis adalah pada saat memasuki organisasi itu. Inilah pada saat organisasi itu berupaya membentuk orang luar itu menjadi seorang aparatur yang baik.

Sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri atas tiga tahap; prakedatangan, perjumpaan dan metamorfosis (Maneen dan Schein, 1977). Tahap prakedatangan meliputi semua pembelajaran yang terjadi sebelum seorang anggota bergabung dengan organisasi itu. Dalam tahap perjumpaan, aparatur baru tersebut akan melihat seperti apakah organisasi itu sebenarnya dan kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda. Dalam tahap metamorfosis ini dimana seorang aparatur baru menyesuaikan diri pada nilai dan norma kelompok kerjanya.

Ponemon dan Glazer (1990) menyarankan bahwa sosialisasi di profesi akuntansi pada kenyataannya berawal dari sejak masa kuliah, dimana mereka ditanamkan perilaku dan nilai-nilai profesional. Ponemon (1990, 1992) mengkonfirmasi adanya mekanisme seleksi dan sosialisasi untuk mengontrol alasan etis pada akuntan publik.

2.1.5. Orientasi Etika

Hal yang perlu diperhatikan dalam etika adalah konsep diri dari sistem nilai yang ada pada auditor sebagai pribadi yang tidak lepas dari sistem nilai diluar dirinya. Tiap-tiap pribadi memiliki konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku etikanya, sesuai dengan peran yang disandangnya (Khomsiyah dan Indriantoro, 1998). Menurut Cohen *et al.* (1980) orientasi setiap individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan-harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Menurut Forsyth (1980) yang juga didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya dalam bidang psikologi (Hogan, 1970; Kelman & Lawrence, 1972;

Kohlberg, 1976) membuktikan bahwa orientasi etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Sedangkan relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku etis. Kedua konsep tersebut bukan merupakan dua hal yang berlawanan tetapi lebih merupakan skala yang terpisah, yang dapat dikategorikan menjadi empat klasifikasi sikap orientasi etika : (1) Situasionisme, (2) Absolutisme, (3) Subyektif dan (4) Eksepsionis

Tabel 2.1
Klasifikasi Orientasi Etika

	Relativisme Tinggi	Relativisme Rendah
Idealisme Tinggi	Situasionis Menolak aturan moral, membela analisis individual atas setiap tindakan dalam setiap situasi	Absolutisme Megasumsikan bahwa hasil yang terbaik hanya dicapai dengan mengikuti aturan moral secara universal
Idealisme Rendah	Subyektif Penghargaan lebih didasarkan pada nilai personal dibandingkan prinsip moral secara universal	Eksepsionis Moral secara mutlak digunakan sebagai pedoman pengambilan keputusan namun secara pragmatis terbuka untuk melakukan pengecualian terhadap standar yang berlaku.

Sumber: Forsyth (1981)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rest dan Narvaes (1991) menyatakan bahwa kapasitas seseorang dalam melakukan pertimbangan moral sangat dipengaruhi oleh beberapa proses internal yang kompleks yang akan mewujudkan perilaku etisnya. Temuan tersebut dilengkapi oleh penelitian Gielen (1991) yang menyatakan bahwa selain faktor-faktor internal dipengaruhi juga faktor-faktor eksternal seperti aspek budaya dan organisasi, serta aspek professional (Ponemon dan Gabhart, 1994).

Penelitian Hunt dan Vitell (1984) yang dilakukan pada manajemen pemasaran mendukung adanya hubungan orientasi etika dengan faktor eksternal seperti lingkungan budaya, lingkungan industri atau perusahaan, lingkungan organisasi dan pengalaman pribadi yang merupakan faktor interna individu tersebut. Kemudian Finn *et al.* (1988) mengembangkan hasil penelitian Hunt dan Vitell dengan menggunakan skala idealisme dan relativisme dari Forsyth, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan membentuk orientasi etika.

2.1.6. Sensitivitas Etika

Kemampuan seorang profesional untuk berperilaku etis sangat dipengaruhi oleh sensitivitas individu tersebut. Faktor yang penting dalam menilai perilaku etis adalah adanya kesadaran para individu bahwa mereka adalah agen moral. Kesadaran individu tersebut dapat dinilai melalui kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etis dalam suatu keputusan yang disebutkan sebagai sensitivitas etika (Velasque dan Rostankowski, 1985).

Rest (1983) mengajukan model atau kerangka analisis empat komponen kerangka kerja untuk meneliti pengembangan proses berpikir moral individual dan perilaku individu dalam mengambil keputusan dimana tiap komponen tersebut mempengaruhi perilaku moral dan kegagalan pada komponen dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis. Komponen tersebut dicirikan sebagai berikut:

1. Pengenalan individu akan keberadaan masalah etis dan pengevaluasian pengaruh pilihan perilaku potensial pada kesejahteraan pihak yang terimbas.
2. Penentuan perilaku moral secara ideal yang sesuai untuk sebuah situasi
3. Keputusan pada tindakan yang dimaksud berkaitan dengan berbagai hasil yang dinilai dan implikasi moralnya

4. Pelaksanaan perilaku yang dimaksud tersebut.

Tabel 2.2
Model Rest's

Proses Psikologi	Hasil
I. Sensitivitas Moral	Identifikasi dilema moral
II. Penentuan Pertimbangan	Pertimbangan moral untuk solusi yang ideal dengan dilemanya
III. Pertimbangan Yang Mendalam	Niat untuk patuh atau tidak patuh dengan solusi yang ideal
IV. Karakter Moral	Tindakan moral atau perilaku

Sumber : Kelly (2001)

Komponen pertama kerangka kerja Rest merupakan sensitivitas etika yang dimulai dari adanya suatu keyakinan bahwa situasi memiliki implikasi etis. Staub (1978) menemukan bukti bahwa banyak orang mempunyai kesulitan mengidentifikasi dilema moral. Komponen kedua memfokuskan terhadap faktor-faktor apa yang menentukan perilaku moral. Komponen kedua ini didefinisikan sebagai pertimbangan-pertimbangan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi dilema etis (Rest, 1979). Komponen ketiga memfokuskan pada keputusan yang mungkin dapat menyebabkan dilema etis. Rest (1979) mendefinisikan komponen ketiga ini sebagai penentuan tindakan yang seharusnya dikerjakan untuk mengantisipasi dilema etis. Kemudian komponen empat adalah melaksanakan tindakan yang diambil.

2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika

Trevino (1986) menitikberatkan pada Teori Kohlberg dalam mengidentifikasi pengaruh individu terhadap keputusan etis, tetapi berbeda dengan Ferrel dan Gresham (1986); Hunt dan Vitell (1986) yang memasukkan variabel *personal value* dalam pengambilan keputusan. Meskipun demikian, Trevino (1986); Hunt dan Vitell (1986) secara jelas membuat dalil (postulat) bahwa budaya etis organisasi sebagai faktor organisasional yang berpengaruh pada perilaku etis seseorang

Teori-teori perubahan atas nilai, seleksi, sosialisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan bukti awal bahwa budaya etis organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang di dalam organisasi (Sims, 1992). Arah dan besarnya dampak dapat diukur secara spesifik pada budayanya (Douglas *et al.* 2001). Robins (1996) menyatakan bahwa tindakan pimpinan (atasan) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi orientasi etis seseorang. Finn *et al.* (1988) mengembangkan hasil penelitian Hunt dan Vitell dengan menggunakan skala idealisme dan relativisme dari Forsyth, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan membentuk orientasi etika.

Suasana etis organisasi juga akan mempengaruhi *moral reasoning* manajer dalam pengambilan keputusannya (Forte, 2004) yang akan berinteraksi dengan faktor lain seperti lama bekerja, umur, pendidikan, jenis kelamin dan hirarki jabatan. Penelitian yang dilakukan oleh Douglas *et al.* (2001) menemukan pengaruh yang signifikan antara budaya etis organisasi terhadap orientasi etika. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesisnya adalah

H₁ : Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme

H₂ : Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap relativisme

2.2.2. Orientasi Etika dan Sensitivitas Etika

Absolutisme (idealisme yang tinggi, relativisme rendah) mempercayai bahwa kepatuhan pada standar etika diharapkan menunjukkan tingkat paling tinggi pada sensitivitas etika (Shaub *et al.* 1993). Relativisme kurang sensitif terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan. Hal ini berbeda dengan idealisme yang lebih sensitif terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan. Menurut Shaub *et al.* (1993) bahwa seseorang idealisme akan cenderung peka pada kerugian yang menimpa orang lain.

Tahap perkembangan moral merupakan faktor yang menentukan dalam perilaku pengambilan keputusan etis (Robbins, 1996). Makin tinggi perkembangan moral seseorang akan memberi nilai yang semakin tinggi pada hak orang lain seperti yang dijelaskan oleh Kohlberg (1984) yang terdiri dari 3 level yaitu: *pre-conventional*, *conventional* dan *post-conventional*. Tahap pertama fokus pada diri sendiri, tahap kedua fokus pada hubungan personal, dan tahap ketiga adalah kepercayaan seseorang pada prinsip universal. Oleh sebab itu maka meningkatnya tahap perkembangan moral seseorang akan meningkatkan tingkat sensitivitas etika.

Penelitian yang dilakukan oleh Khomsiyah dan Indriantoro (1998) memperoleh hasil yang signifikan tentang orientasi etis terhadap sensitivitas etika. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shaub *et al.* (1993). Oleh karena itu, hipotesis ketiga dan keempat sebagai berikut:

H₃ : Idealisme orientasi etika berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika

H₄ : Relativisme orientasi etika berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel 2.3 sebagai berikut

Tabel 2.3
Rekapitulasi Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Temuan
1	Hunt, <i>et al.</i> 1989	Nilai etis perusahaan dan komitmen organisasi	ANOVA	Nilai etis perusahaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2	Shaub, <i>et.al</i> , 1993	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Multivariate Analysis of variance (Manova)	Orientasi etis diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesi dan komitmen organisasi
3	Khomsiyah dan Nur Indriantoro, 1998	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Path Analysis	Orientasi etis diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesi dan komitmen organisasi
4	Al Kazemi dan Gary Zajack (1999)	Sensitivitas Etika dan Kesadaran akan organisasi	Statistik deskripsi dan analisis faktor	Hubungan kesadaran etika dan sensitivitas etika signifikan
5	Doglas, <i>et al.</i> 2001	Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika dan Etika Judgment Akuntan	ANCOVA	Etika judgment Akuntan dipengaruhi oleh budaya etis organisasi
6	Forte Almerinda. 2004	Locus of control, Demographics, suasana etis organisasi, dan <i>moral reaosning</i>	ANOVA	Moral reasoning dipengaruhi oleh LC, faktor demografi dan suasana etis organisasi

Sumber: Dikembangkan untuk tesis ini

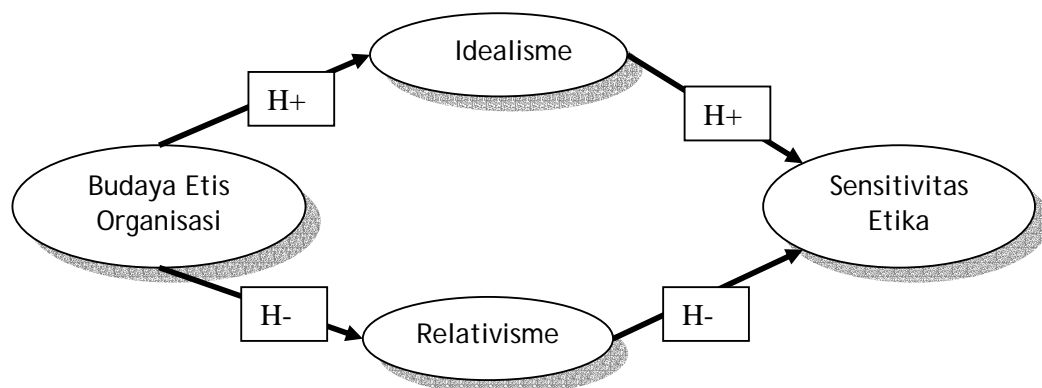
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika adalah faktor lingkungan dan pengalaman pribadi yang membentuk orientasi etika. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah budaya etis organisasi yang berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai moral. Budaya etis organisasi akan mempengaruhi orientasi etika Bawasda ketika sedang melaksanakan tugas dan yang pada gilirannya akan berhubungan dengan sensitivitas etika. Orientasi etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme.

Berdasarkan beberapa telaah teoritis yang diuraikan dan penelitian-penelitian terdahulu, maka diajukan bentuk modal penelitian seperti gambar 2.1 yang merupakan kerangka konseptual dan sekaligus sebagai alur pikir perumusan hipotesis.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika
Terhadap Sensitivitas Etika
(Studi Empiris Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua)



Sumber: Dikembangkan untuk tesis ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini menguraikan metode penelitian yang digunakan. Uraian meliputi desain penelitian, populasi dan teknik penentuan sample, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, pengujian *non response bias*, definisi operasional variabel, dan teknik analisis yang digunakan

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah survei, dan data penelitian yang dibutuhkan adalah data primer dalam bentuk persepsi (opini, sikap dan pengalaman) Kabid, Kasubbid dan aparatur biasa di Bawasda di Pemda Papua

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengantar langsung kuesioner ke alamat kantor tempat bekerja pada wilayah yang dapat dijangkau yaitu; Pemerintah Provinsi Papua, Pemerintah Kota Jayapura dan Pemerintah Kabupaten Jayapura. Pengembaliannya juga diambil langsung sesuai dengan janji yang disepakati dengan responden. Metode ini dilakukan dilakukan karena ketiga Pemda tersebut masih dalam jarak yang masih dapat dijangkau sesuai dengan kemampuan penelitian dan di samping itu cara ini dapat meningkatkan *respon rate*. Wilayah yang tidak dapat dijangkau peneliti menggunakan *mail survey* melalui *contact person* (perantara) yaitu wilayah diluar Jayapura.

Responden penelitian ini adalah aparatur Bawasda pada pemprov, pemkot dan pemkab seluruh Papua. Para aparatur Bawasda dipilih sebagai responden karena mereka berfungsi sebagai auditor internal pemerintah daerah. Pemilihan wilayah

Papua, karena provinsi ini memiliki UU No. 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua yang dalam praktek pengawasan diatur tersendiri melalui perdasus.

3.2. Populasi dan Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur Bawasda pada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Papua sebelum pemekaran dan Pemda Provinsi Papua. Adapun jumlah seluruhnya 15 (lima belas) Pemda yang terdiri dari 12 (dua belas) Pemerintah Kabupaten yaitu; Kabupaten Biak Numfor, Kabupaten Fak-Fak, Kabupaten Jayapura, Kabupaten Jayawijaya, Kabupaten Manokwari, Kabupaten Merauke, Kabupaten Mimika, Kabupaten Nabire, Kabupaten Paniai, Kabupaten Puncak Jaya, Kabupaten Sorong, Kabupaten Yapen Waropen, 2 (dua) Pemerintah Kota yaitu; Kota Jayapura, Kota Sorong dan 1 (satu) Pemerintah Provinsi yaitu Provinsi Papua.

Teknik penentuan sample dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode *convenience sampling* merupakan metode pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sample yang paling cepat dan murah. Kelebihan metode ini adalah waktu pelaksanaan relatif cepat dengan biaya yang relatif murah.

Mengenai jumlah kecukupan sampel yang disarankan oleh Hair *et al* (1998) bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 kali jumlah parameter estimasi. Dengan demikian bila parameter estimasi dalam penelitian ini berjumlah 29 maka

jumlah minimum sampel adalah 145 buah, sedangkan syarat pengolahan data dengan alat analisis SEM antara 100 - 200 sampel (Hair *et al*; 1998).

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Instrumen-instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada instrumen yang sudah dibuat oleh peneliti terdahulu, masing-masing diukur dengan menggunakan skala Likert dengan tujuh kategori yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) agak tidak setuju, (4) netral, (5) agak setuju, (6) setuju dan (7) sangat setuju.

3.3.1. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di perusahaan dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Budaya etis organisasi diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan oleh Hunt *et al.* (1989). Setiap item pertanyaan berisi tentang tindakan-tindakan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya pada tindakan yang etis maupun tidak etis. Pengukuran budaya etis organisasi diukur dalam 5 pertanyaan. Skala Likert 1 sampai 7 digunakan untuk menunjukkan respon dari tindakan etis (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi budaya etis organisasi.

3.3.2. Idealisme

Idealisme dalam penelitian ini adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai etika. Idealisme diukur dengan menggunakan 10 item yang dikembangkan Forsyth (1980) .

Setiap item pertanyaan merupakan sikap idealisme seseorang terhadap nilai-nilai moral. Skala Likert 1 sampai 7 digunakan untuk menunjukkan respon dari kriteria sifat-sifat idealisme (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi idealisme seseorang.

3.3.3. Relativisme

Relativisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap penolakan terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis. Selain mempunyai sifat idealisme, juga terdapat sisi relativism pada diri seseorang. Setiap item pertanyaan merupakan sikap relativisme seseorang terhadap nilai-nilai moral. Skala Likert 1 sampai 7 digunakan untuk menunjukkan respon dari kriteria sifat-sifat relativisme (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi relativisme.

3.3.4. Sensitivitas Etika

Sensitivitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk menyadari adanya nilai-nilai etika dalam suatu keputusan. Sensitivitas etika diukur dengan memodifikasi skenario sensitivitas etika Shaub (1993) yaitu: kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi, subordinasi *judgement* akuntan dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi, pada skala Likert 1 sampai 7 digunakan untuk menunjukkan respon dari kriteria sensitivitas (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju). Semakin tinggi nilai skala menunjukkan semakin tinggi sensitivitas etika.

3.4. Instrumen Penelitian

3.4.1 Statistik Deskriptif

Merupakan gambaran mengenai demografi responden penelitian meliputi pendidikan terakhir, jabatan fungsional, golongan/kepangkatan, masa kerja dan karakteristik mengenai variabel penelitian. Ukuran tendensi sentral seperti: rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden

3.4.2 Uji Non Respon Bias

Salah satu kelemahan *mail survey* adalah kemungkinan tingkat pengembalian (*response rate*) yang sangat rendah. Hal ini berdampak pada keputusan menggeneralisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti karena kemungkinan terjadi perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak. Kondisi ini biasa disebut dengan *non response bias*.

Uji *non response bias* dilakukan dengan cara membandingkan jawaban responden yang sesuai jadwal dengan yang tidak sesuai jadwal pengembalian dengan menggunakan uji-t. Kriteria pengujian adalah H_0 diterima, sehingga tidak ada perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak.

3.4.3 Uji Kualitas Data

Menurut Hair *et al.* (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atas suatu instrumen penelitian, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan

antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Keterangan dan kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut :

1. Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 (Hair *et al.*, 1998).
2. Uji homogenitas data (validitas) dengan uji *pearson correlation*. Jika hasilnya signifikan maka data dikatakan valid

3.4.4 Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling* atau disingkat SEM) dengan *Path Anaysis* yang dibantu dengan program aplikasi AMOS versi 4.01 (Arbuckle, 1997). Penggunaan model persamaan struktural / SEM dalam penelitian ini karena model penelitian yang diusulkan bersifat simultan, atau modelnya memiliki lebih dari satu variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel dependen lain yang dapat juga berperan sebagai variabel independen pada hubungan yang berjenjang, yang disebut dengan model kausal (Ferdinand, 2002). Analisis statistik ini merupakan teknik Multivariate yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan (Hair *et al.*, 1998).

Dalam analisis statistik yang menggunakan SEM, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu harus dilakukan pengujian atas model yang diusulkan. Adapun langkah-langkah pengujian model menurut Hair *et al.* (1998) adalah sebagai berikut :

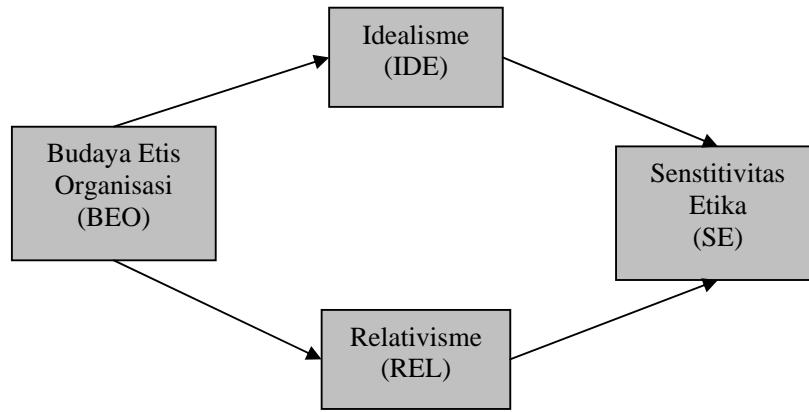
1. Pengembangan Model Teoritis

Langkah pertama adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Dalam pengembangan model, peneliti harus melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah literatur yang intens untuk mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. Dengan kata lain, tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan. Jadi keyakinan peneliti untuk mengajukan model kausalitas dengan menganggap adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, bukannya didasarkan pada justifikasi yang mapan.

2. Menyusun Diagram yang Menyatakan Hubungan Kausalitas

Pada langkah kedua, model teoritis yang telah dibangun harus digambarkan dalam sebuah diagram. Diagram tersebut untuk menjelaskan hubungan-hubungan yang akan diuji. Gambar 3.1 berikut ini menunjukkan diagram hubungan antar variabel yang akan diuji, serta menjelaskan kelompok variabel yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel lain dalam model dan juga dapat mempengaruhi variabel endogen lainnya dalam model (Kenny, 2000).

Gambar 3.1.
Diagram Hubungan Kausalitas



3. Mengkonversi Diagram Kedalam Persamaan-Persamaan Struktural

Dalam langkah ini, model penelitian yang digambarkan dalam sebuah diagram yang ditunjukkan pada gambar 3.1 harus dikonfirmasi menjadi persamaan struktural. Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$BEO = \beta_1 IDE + e_1$$

$$BEO = \beta_2 REL + e_2$$

$$SE = \beta_3 IDE + \beta_4 REL + e_3$$

Dimana :

BEO = Budaya Etis Organisasi

IDE = Idealisme

REL = Relativisme

SE = Sensitivitas Etika

e = Residual

4. Evaluasi Asumsi SEM

Setelah mengkonversi diagram kedalam persamaan-persamaan struktural, maka langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi asumsi SEM, yang terdiri dari : ukuran sampel, normalitas data, outlier, serta *Multicollinearity* dan *Singularity*. Keempat asumsi ini harus dipenuhi agar data dapat dianalisis dengan SEM.

5. Evaluasi Kriteria *Goodness Of Fit*

Pada langkah ini, sebuah model diterima bila memenuhi kriteria. Adapun kriteria pengujian *goodness of fit* dan nilai kritisnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Goodness Of Fit Indices

NO	<i>GOODNESS- OF-FIT INDICIES</i>	<i>CUT-OFF VALUE</i>
1	Chi -Square	Diharapkan kecil
2	<i>Significanced Probability</i>	$\geq 0,05$
3	RMSEA	$\leq 0,08$
4	<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
5	<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
6	<i>CMIN/DF</i>	≤ 2.00
7	TLI	$\geq 0,95$
8	<i>CFI</i>	$\geq 0,95$

Sumber : Ferdinand (2002)

Setelah langkah-langkah pengujian model persamaan struktural telah dilakukan dan bila modelnya memenuhi syarat pengujian, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis penelitian yang menjadi

tolak ukurnya adalah nilai *critical ratio* (CR) yang terdapat dalam *regression weight* yang memiliki nilai absolut minimal adalah 2, atau pendekatan lainnya adalah dengan membandingkan nilai CR (identik dengan t-hitung) dengan nilai t-tabel. Jika nilai CR lebih besar dari t-tabel maka harus menolak hipotesis statistik (H_0) dan menerima hipotesis penelitian (H_1), atau sebaliknya (Hair, *et al.*1998).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari data primer dan pembahasan atas hasil penelitian. Uraian meliputi data penelitian, demografi responden, pengujian *nonresponse bias*, deskripsi variabel penelitian, uji hipotesis, hasil dan pembahasan penelitian.

4.1. Gambaran Umum Kuesioner

Sebelum data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (instrumen) dalam wilayah penelitian, peneliti telah melakukan pilot tes pada aparatur Bawasda di Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah. Setelah melakukan pilot tes ini peneliti merevisi kuesioner pada setiap pertanyaan berdasarkan uji reliabilitas dan validitas, dengan memperhatikan masukan-masukan dari responden pilot tes.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden di lingkungan instansi Bawasda di Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota dan Kabupaten di Provinsi Papua. Responden yang dipilih adalah seluruh aparatur Bawasda di Kabupaten Biak Numfor, Kabupaten Jayapura, Kabupaten Jayawijaya, Kabupaten Merauke, Kabupaten Mimika, Kabupaten Nabire, Kabupaten Paniai, Kabupaten Puncak Jaya, Kabupaten Yapen Waropen, Kota Jayapura, dan Pemerintah Provinsi Papua.

Pendistribusian kuesioner dimulai pada 18 Oktober 2005 menggunakan *survey* langsung secara khusus pada wilayah yang dapat dijangkau yaitu

Pemerintah Provinsi, Pemkot Jayapura dan Pemkab Jayapura dan wilayah yang tidak dapat dijangkau peneliti menggunakan *mail survey* melalui perantara (*contact person*) dan instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket). Sebagian kuesioner yang diantar ditunggu langsung pengisiannya dan sebagian ditinggal kemudian diambil kembali sesuai dengan janji yang telah disepakati sama responden. Kuesioner sudah terkumpul dalam waktu 3 bulan yaitu sampai dengan 10 Januari 2006.

Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 210 eksemplar. Dari jumlah tersebut, ternyata yang diterima kembali dalam keadaan terisi sampai dengan pengecekan yang terakhir hanya sebanyak 119 eksemplar atau 56,67%. Jumlah tersebut kemudian direvisi kembali untuk persiapan pengolahan data dan ditemukan 3 eksemplar yang tidak dapat digunakan karena pengisiannya tidak lengkap. Dengan tidak mengurangi tujuan penelitian, peneliti memutuskan untuk mengolah data yang tersedia. Untuk itu jumlah kuesioner yang layak digunakan dalam tabulasi data hanya sebanyak 116 eksemplar atau tingkat *response rate* yang terakhir sebesar 55,24 %. Hasil pengumpulan data (kuesioner) secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.1, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang didistribusikan	210 eksemplar
Kuesioner yang diterima (kembali)	119 eksemplar
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap pengisiannya) sehingga tidak dapat diolah	3 eksemplar
Kuesioner yang valid (dianalisis)	116 eksemplar
Kuesioner yang tidak kembali	91 eksemplar
Tingkat Pengembalian (<i>Respons Rate</i>)	55,24 %

Sumber : Data primer diolah, 2006

4.2. Gambaran Umum Responden

Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden yang diobservasi yang terdiri dari 116 responden yang akan memberikan gambaran mengenai identitas responden yang diformulasikan dalam bentuk tabel supaya lebih mudah dipahami, serta mengenai jawaban responden. Penyajian data deskriptif dalam penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, *et al.*, 1995). Adapun karakteristik responden yang diteliti berdasarkan jabatan, lama menduduki jabatan, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pelatihan yang pernah diikuti digambarkan dalam tabel 4.2 berikut;

Tabel . 4.2.
Jabatan, Lama menduduki Jabatan, Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

URAIAN	KRITERIA	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
Jabatan	Kepala Bidang	12	10,34
	Kepala Subbidang	56	48,28
	Staf	48	1,38
Lama menduduki jabatan	1 - 3 tahun	65	56,03
	> 3 tahun	51	43,97
Jenis Kelamin	Pria	97	83,62
	Wanita	19	16,38
Pendidikan Terakhir	SMU sederajat	51	43,97
	D III	9	7,76
	S1	56	48,28
	S2	-	-
Pelatihan	Kepala Bidang	12	28,57
	Kepala Subbidang	25	59,52
	Staf	5	11,90
	Responden yang blm pernah mengikuti pelatihan	74	

Sumber : Data primer diolah, 2006

4.3. Deskripsi Data

Tanggapan responden atas kuesioner ditabulasi untuk tujuan analisis data. Tabulasi meliputi tanggapan responden atas pertanyaan tentang variabel budaya etis organisasi, orientasi etika (idealisme - relativisme) dan sensitivitas etika. Pengolahan data hasil tabulasi dengan menggunakan program SPSS versi 11

menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti tampak dalam tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rentang Aktual	Mean	Standar Deviasi
Budaya Etis Organisasi	5 - 35	11 - 35	25.26	5.96
Idealisme	7 - 49	9 - 48	28.97	10.01
Relativisme	6 - 42	7 - 33	17.93	7.02
Sensitivitas Etika	4 - 28	12 - 28	20.83	3.88

Sumber : Data primer diolah, 2006

Dari tabel ini dapat diketahui informasi tentang skala teoritis masing-masing pertanyaan dan skala aktual jawaban responden, rata-rata dan standar deviasi secara rinci dapat dijelaskan dibawah ini.

4.3.1. Budaya Etis Organisasi

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel terdiri dari 5 pertanyaan, mengenai keikutsertaan kepala bagian, kepala subbagian beserta staf dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Seperti tampak dalam tabel 4.3 dari 116 responden dihasilkan rentang aktual dari 11 - 35, sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah 5 (persepsi budaya etis organisasi rendah) sampai 35 (persepsi budaya etis organisasi tinggi). Nilai rata-rata untuk seluruh responden adalah 25,26 (artinya dari 116 responden yang mengisi kuesioner untuk variabel

budaya etis organisasi dengan 5 item pertanyaan dirata-ratakan) dengan standar deviasi 5.96 sehingga disimpulkan bahwa persepsi aparaturnya terhadap budaya etis organisasi cukup tinggi.

4.3.2. Idealisme

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan, mengenai suatu hal yang dapat dipercaya oleh individu tidak melanggar nilai-nilai etika. Seperti tampak pada tabel 4.3, dari 116 responden dihasilkan rentang aktual antara 9 sampai 48, sedangkan rentang hipotesis yang mungkin terjadi antara 7 (untuk persepsi idealisme rendah) sampai 49 (untuk persepsi idealisme yang tinggi). Total skor rata-rata untuk semua responden sebesar 28,97 (artinya dari 116 responden yang mengisi kuesioner untuk variabel idealisme dengan 7 item pertanyaan dirata-ratakan) dengan standar deviasi 10.01. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki karakteristik sifat idealisme.

4.3.3. Relativisme

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur variabel ini dimana adalah sikap penolakan individu terhadap nilai-nilai etika absolut dalam mengarahkan perilaku etis. Seperti tampak pada tabel 4.3, dari 116 responden dihasilkan rentang aktual antara 7 sampai 33, sedangkan rentang hipotesis yang mungkin terjadi antara 6 (persepsi relativisme yang rendah) sampai 42 (persepsi relativisme yang tinggi). Total skor rata-rata untuk semua responden sebesar 17,93 (artinya dari

116 responden yang mengisi kuesioner untuk variabel relativisme dengan 6 item pertanyaan dirata-ratakan) dengan standar deviasi 7,02.

4.3.4. Sensitivitas Etika

Instrumen yang dipergunakan untuk mengukur sensitivitas etika terdiri dari 4 item pertanyaan berdasarkan berbagai dimensi seperti; kegagalan akuntan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diminta, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi, subordinasi *judgment* dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi. Seperti tampak pada tabel 4.3, dari 116 responden dihasilkan rentang aktual antara 12 sampai 28, sedangkan rentang hipotesis yang mungkin terjadi antara 4 (untuk persepsi sensitivitas etika rendah) sampai 28 (untuk persepsi sensitivitas etika tinggi). Total skor rata-rata untuk semua responden sebesar 20,83 (artinya dari 116 responden yang mengisi kuesioner untuk variabel sensitivitas etika dengan 4 item pertanyaan dirata-ratakan) dengan standar deviasi 3,38. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden sudah dapat mempunyai tingkat sensitivitas yang baik.

4.4. Uji Non Respon Bias

Dalam penelitian ini juga dilakukan pengujian terhadap *non respon bias*. Pengujian *non respon bias* dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang kembali (responden yang memberikan tanggapan) cukup representatif dalam menggambarkan kondisi populasi apabila dibandingkan dengan kuesioner yang tidak kembali (responden yang enggan memberikan tanggapan) maka pengujian

non respon bias dalam penelitian ini merujuk pada Babbie (1990) yaitu mengelompokkan responden ke dalam dua kelompok di mana responden yang mengembalikan kuesioner melebihi batas waktu yang ditentukan dikategorikan sebagai *late respondents* sebagai proksi dari responden yang enggan memberikan tanggapan atau berarti tidak mengembalikan kuesioner.

Penyebaran kuesioner mulai pada tanggal 18 Oktober 2005 sebanyak 210 dan batas akhir pengembalian ditentukan tanggal 3 Januari 2006. Dari jumlah tersebut, ternyata yang diterima kembali dalam keadaan terisi sampai dengan pengecekan yang terakhir hanya sebanyak 74 eksemplar sebagai *early respondents*. Responden yang mengembalikan kuesioner sesudah tanggal 3 Januari 2006 digolongkan sebagai *late respondents* sebanyak 45 eksemplar. Jumlah total kuesioner yang kembali adalah 119, kemudian diedit kembali untuk persiapan pengolahan data dan ditemukan 3 eksemplar yang tidak dapat digunakan karena pengisiannya tidak lengkap, sehingga hanya 116 eksemplar yang dapat diisi 55.24%.

Selanjutnya *T-test* digunakan untuk menguji signifikansi perbedaan rata-rata tanggapan *early respondents* dengan *late respondents* terhadap variabel budaya etis organisasi, idealisme, relativisme dan sensitivitas etika. Hasil pengujian *non respon bias* dirangkum pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Pengujian *Non Response Bias*

Variabel	Early Respondents (n = 74)		Late Respondents (n = 42)		t	p
	Mean	S.D	Mean	S.D		
Budaya Etis Organisasi	25.39	6.309	25.02	5.372	-0.333	0.740
Idealisme	30.05	9.944	27.07	9.969	-1.550	0.125
Relativisme	17.05	6.952	19.48	6.978	1.799	0.076
Sensitivitas Etika	20.95	3.920	20.62	3.851	-0.437	0.664

Sumber : Data primer diolah, 2006

Dari tabel 4.4 menginformasikan bahwa t hitung untuk rata-rata tanggapan responden terhadap variabel budaya etis organisasi, idealisme, relativisme dan sensitivitas etika, antara *early respondents* dengan *late respondents* tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada taraf signifikansi 5% ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *early respondents* dengan *late respondents* berasal dari populasi yang sama dan *non respon bias* tidak menjadi permasalahan dalam penelitian ini sehingga *early respondents* dan *late respondents* dapat digabung (Babbie, 1990).

4.5. Uji Kualitas Data

4.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum mengolah dan menganalisis data yang diperoleh serta untuk meminimalisasi kemungkinan terjadi kesalahan, maka perlu dilakukan pengujian data terhadap item-item pertanyaan variabel penelitian. Teknik pengujian data

yang digunakan adalah validitas (*test of validity*) dan pengujian reliabilitas (*test of reliability*).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (*factor analysis*) yaitu *factor loading* untuk memastikan masing-masing pertanyaan terklasifikasi pada setiap variabel yang ditentukan. Hair, *et al.* (1998) memberikan kriteria terhadap signifikansi dari *factor loading* sebagai berikut ; >0,3 tergolong signifikan, >0,4 tergolong lebih signifikan, dan >0,5 tergolong sangat signifikan. Sedangkan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen variabel penelitian. Menurut Nunally dan Berstein (1994, dalam Ferdinand, 2002) suatu instrumen memiliki reliabilitas yang sedang jika *Cronbach Alpha*-nya sebesar 0,5 - 0,6.

Pada saat pengujian CFA untuk SEM full model tidak dapat dilanjutkan karena ada masalah seperti yang dijelaskan sebelumnya, peneliti menggunakan CFA yang dibantu oleh SPSS untuk menentukan uji validitas. Untuk mengetahui bahwa suatu indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk peneliti melihat nilai Kaiser-Meyer-Okin of Sampling Adequacy (KMO-MSA) dan Bartless's tes of Sphericity (BTS). Nilai KMO-MSA yang dikehendaki harus lebih besar 0,5 (Imam, 2005).

Setelah dilakukan analisis faktor untuk masing-masing variabel, ternyata beberapa indikator tidak signifikan dengan loading faktor < 0.5, sehingga dihapus dalam pemodelan. Pada variabel idealisme indikator X3, X4 dan X5 sedangkan pada variabel relativisme untuk indikator X3, X4, X7 dan X10 (lihat lampiran A).

Hasil uji validitas dan reliabilitas setelah direvisi ditunjukkan dalam tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

NO	NAMA VARIABEL	FACTOR LOADING (UJI VALIDITAS)	CRONBACH'S ALPHA (UJI RELIABILITAS)
1	Budaya Etis Organisasi (BEO)	0,589 - 0,797	0,792
2	Idealisme (ID)	0,593 - 0,895	0,888
3	Relativisme (REL)	0,653 - 0,864	0,882
4	Sensitivitas Etika (SE)	0,761 - 0,890	0,849

Sumber : Data primer diolah, 2006

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua instrumen pertanyaan dari keempat variabel penelitian adalah valid dan reliabel untuk digunakan, sebab rata-rata *factor loading* lebih dari 0,3, dan *Cronbach Alpha*- nya lebih besar dari 0,6.

4.6. Uji Asumsi Dan Kesesuaian Model

4.6.1. Uji Asumsi

Penelitian ini semula akan diuji menggunakan SEM *full model*, akan tetapi ada beberapa syarat yang tidak bisa terpenuhi. Uji asumsi yang tidak memenuhi syarat adalah uji normalitas. Pada saat akan menggunakan full model normalitas univariat maupun multivariate tidak terpenuhi (lampiran D). Demikian juga dengan Hasil pengujian *structural equation modeling* untuk kesesuaian

model (*model fit*) banyak yang tidak terpenuhi (lampiran D). Oleh sebab itu untuk mengatasi keterbatasan tersebut peneliti menggunakan *path analysis*.

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengolahan data untuk analisis dengan pemodelan SEM akan dapat dijalankan, jika asumsi utamanya telah terpenuhi yakni ukuran sampel penelitian minimum harus berjumlah 100. Berikut ini dijelaskan beberapa hasil uji asumsi dalam Pemodelan SEM, antara lain :

1. **Asumsi Normalitas.** Asumsi ini merupakan salah satu syarat dalam penggunaan SEM. Tujuan dari asumsi ini adalah untuk mengidentifikasi normalitas sebaran data dengan menggunakan nilai pada tabel normalitas yang dihasilkan dari program AMOS 4,01 terhadap *skewness value* (nilai z) yang setara dengan critical ratio (CR) pada level signifikansi 0,05 yaitu sebesar $\pm 1,96$ atau pada level signifikansi 0,10 yaitu sebesar $\pm 2,58$. Jika nilai *critical ratio* yang dihasilkan dari setiap variabel penelitian lebih kecil atau sama dengan $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$ maka distribusi data adalah normal. Tabel berikut 4.6. akan menunjukkan hasil uji normalitas data.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Normalitas

<i>Assesment of normality</i>						
	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
REL	7,000	33,000	0,187	0,820	-1,247	-2,742
IDE	9,000	48,000	0,127	0,558	-0,925	-2,035
SE	12,000	28,000	0,147	0,647	-0,560	-1,231
					-3,022	-2,349

Sumber : Lampiran Estimasi Amos 4.01, 2006

Dari hasil perhitungan normalitas univariat yang disajikan pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *skewness* pada kolom c.r. tidak ada lebih besar dari $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$. Sedangkan perhitungan normalitas multivariat pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa nilai kurtosis pada kolom c.r. juga tidak ada nilai yang lebih besar dari $\pm 1,96$ atau $\pm 2,58$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normal.

2. **Asumsi *Outlier*.** Perlakuan terhadap *outlier* dilakukan bergantung pada bagaimana *outlier* itu muncul. Dalam analisis ini, *outlier* data diuji dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan *multivariate outliers*. Deteksi terhadap *univariate outliers* dilakukan dengan mengubah nilai data menjadi *standard score* atau score z dengan nilai rata-rata nol dan nilai standar deviasi sama dengan satu, untuk sampel besar (> 80 data observasi) Evaluasi keberadaan *univariate outlier* ditunjukkan oleh besaran z score rentang ± 3 sampai dengan ± 4 (Hair, *et al.*, 1998). Hasil uji untuk mengidentifikasi keberadaan *univariate outliers* akan ditunjukkan dalam tabel 4.7, berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji *Univariate Outliers*
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: BEO	116	-2.39026	1.63301	.0000000	1.0000000
Zscore: IDE	116	-1.99473	1.90003	.0000000	1.0000000
Zscore: REL	116	-1.55518	2.14389	.0000000	1.0000000
Zscore: SE	116	-2.27430	1.84787	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	116				

Sumber : Lampiran C, 2006

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk z-score mempunyai mean sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu. Dari hasil komputasi pada tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada nilai z-score yang lebih besar atau sama dengan 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada univariate outlier dalam data penelitian ini.

Sedangkan deteksi *multivariate outliers* dilakukan dengan membandingkan tabel output hasil komputasi AMOS 4,01 yang ditunjukkan melalui nilai *mahalanobis distance* pada level signifikansi ($p < 0,001$) terhadap nilai *chi-square* (X^2) pada *degree of freedom* (d.f.) sebesar jumlah variabel. Jika observasi memiliki nilai *mahalanobis distance* $> X^2$, maka diidentifikasi sebagai *multivariate outliers*. Hasil uji *multivariate outliers* secara lengkap ditunjukkan pada print out *structural equation modelling*. Tabel 4.8. berikut ini hanya menampilkan 6 observasi teratas hasil pengujian *multivariate outliers*.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multivariate Outliers

Observation p1	Mahalanobis p2	number	d-squared
45	10,599	0,031	0,975
113	10,172	0,038	0,935
44	9,349	0,053	0,949
9	8,776	0,067	0,956
4	8,750	0,068	0,899
62	8,436	0,077	0,889

Sumber: Lampiran Estimasi Amos 4.01,2006

Hasil uji terhadap ke-empat variabel penelitian menghasilkan nilai $X^2(4; 0,001)$ adalah sebesar 18,466 (dilihat pada tabel *value of chi-square*). Sedangkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari X^2 (18,466), atau berarti tidak dideteksi adanya *multivariate outliers*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas *multivariate outliers*.

- 3. Asumsi *Multicollinearity* dan *Singularity*.** Pengujian asumsi ini dapat diidentifikasi melalui nilai *determinant of sample covariance matrix*. Jika nilai determinan lebih besar atau jauh dari 0 (nol), maka dapat diindikasikan tidak terdapat *multicollinearity* dan *singularity*. Hasil pengujian AMOS 4.01 menunjukkan bahwa nilai *determinant of sample covariance matrix* sebesar 1,5157e+006 (lihat pada lampiran C), yang sangat jauh dari nol. Ini berarti keseluruhan data yang digunakan pada penelitian ini layak digunakan karena tidak terdapat *multicollinearity* dan *singularity*.

4.6.2. Uji Kesesuaian Model (*Model Fit*)

Hasil pengujian *structural equation modeling* untuk kesesuaian model (*model fit*) melalui komputasi AMOS 4,01 diringkas dalam tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Kriteria Goodness Of Fit Index

KRITERIA	NILAI KRITIS	HASIL MODEL	EVALUASI MODEL
Chi -Square	X^2 dengan DF = 1 adalah 3,84146	0,673	Lebih kecil
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,714	Baik
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2.00	0,336	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,997	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,985	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$	1,073	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	1,000	Baik
<i>RMSEA</i>	≤ 0.08	0,000	Baik

Sumber : Lampiran Estimasi Amos 4.01, 2006

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, berikut ini akan dijelaskan indeks kesesuaian dan *cut-off value*-nya untuk digunakan dalam menguji apakah suatu model itu dapat diterima (baik) atau ditolak (tidak sesuai).

1. **Chi-Square Statistic.** Pada uji ini, sebuah model akan dianggap baik atau memuaskan jika hasilnya menunjukkan nilai *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil X^2 menunjukkan bahwa semakin baik model tersebut (sebab dalam uji beda chi square, $X^2 = 0$, berarti tidak ada perbedaan antara estimasi populasi dengan sampel yang diuji). Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai X^2 adalah 0,673, sedangkan nilai kritis X^2 dengan d.f. = 1 adalah 3,841 (dilihat

pada *chi-square* tabel). Ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi, atau dianggap baik (diterima), karena *chi-square* dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritisnya.

2. **Probability.** Model penelitian ini menghasilkan tingkat signifikansi probabilitas sebesar 0,714, lebih besar dari nilai batas 0,05. Oleh karena tingkat signifikansi probabilitas yang dihasilkan dalam model penelitian ini lebih besar dari nilai batas yang direkomendasikan, maka dapat diindikasikan bahwa model penelitian ini tidak berbeda secara signifikan dengan populasi yang diestimasi, atau dianggap baik (diterima)
3. **CMIN/DF-The *Minimum sample Discrepancy Function*.** Indeks ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat fit-nya sebuah model. CMIN/DF merupakan hasil bagi *chi-square* terhadap DF-nya, sehingga disebut x^2 relatif. Nilai x^2 relatif yang kurang dari 2,0 bahkan kadang kurang dari 3,0 mengindikasikan bahwa *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1997). Hasil CMIN/DF dalam penelitian ini adalah 0,336, sedangkan nilai batas yang direkomendasikan adalah 2,00. Berdasarkan ketentuan dalam tabel di atas, ini berarti model dalam penelitian ini dapat diterima, sebab nilai yang diperoleh dari hasil pengujian lebih kecil dari nilai batas yang direkomendasikan.
4. **GFI-Goodness of Fit Index.** GFI merupakan ukuran non-statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (kurang sesuai) sampai dengan 1 (sangat sesuai). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan tingkat "kesesuaian yang lebih baik". Indeks GFI dalam penelitian ini adalah 0,997, sedangkan

batas minimum yang direkomendasikan adalah 0,90. Ini berarti model dalam penelitian ini dapat diterima (baik).

5. **AGF I-Adjusted Goodness of Fit Index.** AGFI merupakan kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarian sampel. Tingkat ingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila AGFI mempunyai nilai sama dengan 0,90 (Hair et al., 1998). Nilai AGFI dalam penelitian ini adalah 0,985, sedangkan nilai yang direkomendasikan adalah 0,90. Ini berarti model dalam penelitian ini dapat diterima (baik).
6. **TLI-Tucker Lewis Index.** Indeks ini dipandang sebagai alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai dasar diterimanya sebuah model adalah 0,95 (Hair et al., 1995). Sedangkan nilai yang mendekati 1 (satu) menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *TLI* sebesar 1,073. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini dapat diterima (baik).
7. **CFi-Comparative Fit Index.** Rentang nilai dalam indeks ini adalah antara 0 - 1. Jika nilainya semakin mendekati 1 (satu) mengindikasikan bahwa tingkat fitnya tinggi / *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Nilai yang direkomendasikan dianggap memenuhi syarat model adalah 0,95. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai CFI sebesar 1,000. Ini berarti bahwa model dalam penelitian ini dapat diterima (baik).

8. RMSEA-*The Root Mean Square Error of Approximation*. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks yang mengindikasikan dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom* (Browne dan Cudeck, 1993). Hasil pengujian merunjukkan bahwa nilai RMSEA adalah 0,000. Ini berarti model dalam penelitian ini dapat diterima (baik).

Pengujian terhadap model penelitian menunjukkan bahwa model yang diusulkan dalam penelitian ini cukup fit atau memiliki kesesuaian yang memadai, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hasil antara kesesuaian teoritis dan pengujian secara empiris. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian ini mampu menghasilkan konfirmasi yang baik untuk hubungan antar variabel yang diteliti.

Dari hasil *goodness of fit* maka dapat diperoleh persamaan regresinya berdasarkan hasil pengujian dengan Analisis Jalur sebagai berikut (Gambar 4.1):

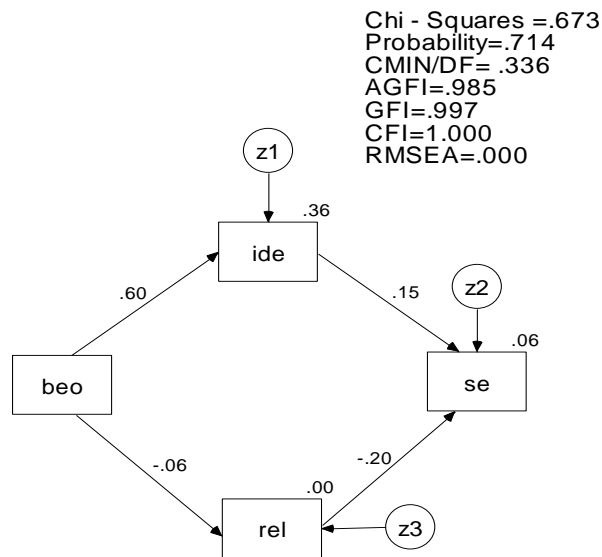
$$IDE = 0,60 BEO + e_1$$

$$REL = -0,06 BEO + e_2$$

$$SE = 0,15 IDE - 0,20 REL + e_3$$

GAMBAR 4.1

PATH ANALYSIS
Standardized estimates



Sumber : Lampiran Estimasi Amos 4.01, 2006

4.7. Pengujian Hipotesis Penelitian Dan Pembahasan

Setelah dilakukan uji asumsi *structural equation model* (SEM) dan uji kesesuaian model (model fit), maka tahap selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis hubungan kausalitas variabel penelitian. Hasil uji hipotesis hubungan antar variabel ditunjukkan dari nilai *regression weight* pada kolom CR (identik dengan t-hitung) yang dibandingkan dengan nilai kritisnya (identik dengan t-tabel). Nilai kritis untuk level signifikansi 0,05 dengan d.f. 150 adalah 1,9759 (lihat pada t-tabel). Jika nilai CR > nilai kritis, maka hipotesis penelitian akan diterima,

sebaliknya jika nilai CR < nilai kritis, maka hipotesis penelitian akan ditolak. Nilai *regression weight* hubungan antar variabel akan ditunjukkan dalam Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Standardized Regression Weights

NAMA VARIABEL	ESTIMATE	CR (T-HITUNG)	P (SIGN)	KETERANGAN
IDE ← BEO	0,603	8,114	0,000	Signifikan
REL ← BEO	-0,06	-0,686	0,493	Tidak Signifikan
SE ← REL	-0,203	-2,248	0,025	Signifikan
SE ← IDE	0,146	1,613	0,107	Tidak Signifikan

Sumber :Lampiran Estimasi Amos 4.01, 2006

4.7.1. Pengujian Hipotesis

4.7.1.1. Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Idealisme

(Hipotesis1)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) adalah 8,114 dan nilai probabilitas (p) adalah 0,000. Ini berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H1), karena nilai CR (t-statistik) > nilai kritis (t-tabel 0,05, 116) atau $8,114 > 1,9759$ dan nilai $p < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Demikian juga dengan uji tanda yang menunjukkan hubungan yang positif.

4.7.1.2. Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Relativisme

(Hipotesis 2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) adalah -0,686, dan nilai probabilitas (p) adalah ,0493. Ini berarti penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H2), karena nilai CR (t-statistik) < nilai kritis (t-tabel 0,05, 116) atau $-0,686 < 1,9759$ dan nilai $p > \alpha$ atau $0,493 > 0,05$. Namun demikian terdapat hubungan yang negatif antara budaya etis organisasi terhadap relativisme.

4.7.1.3. Idealisme Berpengaruh Positif Terhadap Sensitivitas Etika

(Hipotesis 3)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) adalah 1,163, dan nilai probabilitas (p) adalah 0,107. Ini berarti penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H3), karena nilai CR (t-statistik) < nilai kritis (t-tabel 0,05, 116) atau $1,163 < 1,9759$ dan nilai $p > \alpha$ atau $0,107 > 0,05$. Namun demikian terdapat hubungan positif antara idealisme terhadap sensitivitas etika.

4.7.1.4. Relativisme Berpengaruh Negatif Terhadap Sensitivitas Etika

(Hipotesis 4)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *critical ratio* (CR) adalah -2,248, dan nilai probabilitas (p) adalah 0,025. Ini berarti penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H4), karena nilai CR (t-statistik) > nilai kritis

(t-tabel 0,05, 116) atau $2,248 > 1,9759$ dan nilai $p < \alpha$ atau $0,025 < 0,05$. Terdapat hubungan negatif antara relativisme terhadap sensitivitas etika.

4.7.2. Pembahasan

Penelitian ini menguji faktor lingkungan dan personal yang mempengaruhi sensitivitas Bawasda terhadap situasi yang mempunyai isi etis. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah budaya etis organisasi yang berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai moral. Budaya etis organisasi akan mempengaruhi orientasi etika Bawasda dalam melaksanakan tugasnya dan juga akan berpengaruh pada sensitivitas etika. Orientasi etika dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Penelitian ini menggunakan analisa alur untuk menguji hubungan struktural antar variabel yang mempengaruhi kepekaan Bawasda ke situasi etis. Secara rinci penelitian ini menguji pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitivitas etika.

4.7.2.1. Pengujian Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Idealisme.

Hasil deskriptif variabel budaya etis organisasi pada tabel 4.3 menunjukkan kisaran sesungguhnya 11 - 35 mendekati kisaran teoritis 5 - 35 dengan nilai rata-rata 25,26 dan standar deviasi 5,96. Hal ini mengidentifikasi adanya sebaran data dengan penyimpangan yang kecil. Sedangkan untuk variabel idealisme, jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian menunjukkan kisaran sesungguhnya 9 - 48 mendekati kisaran teoritis 7 - 49

dengan nilai rata-rata 28,97 dan standar deviasi 10,01. Persepsi responden dalam menjawab kuesioner untuk variabel budaya etis organisasi dan idealisme adalah cukup karena berada diatas rata-rata kisaran teoritis. Persepsi responden untuk masing-masing variabel diatas ditunjukkan dalam tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Indikator Deskriptif Variabel Partisipasi Budaya Etis Organisasi (BEO) dan Idealisme (IDE)

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi					
Budaya Etis Organisasi (BEO)	116	1	7	4,19	1,933					
		1	7	5,37		1,60				
		1	7	5,34						
		1	7	5,06						
		1	7	5,29						
Idealisme (IDE)	116	1	7	4,37	1,835					
		1	7	4,19		1,933				
		1	7	4,22			1,763			
		1	7	4,33				1,845		
		1	7	4,75					1,803	
		1	7	4,02						1,754
		1	7	4,10						

Sumber : Data primer diolah, 2006

Tabel 4.11 menunjukkan bagaimana responden menjawab sesuai dengan persepsinya tentang budaya etis organisasi dan idealisme. Persepsi masing-masing responden terhadap budaya etis organisasi dan idealisme berada pada level di atas rata-rata kisaran teoritis.

Pengaruh budaya etis organisasi terhadap idealisme sebesar 0,603 (berhubungan positif) (tabel 4.12). Kondisi ini membuktikan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap idealisme yang dalam hal ini menerima hipotesis 1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung penelitian sebelumnya (Douglas *et al.* 2001; Forte, 2004), yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh

positif terhadap idealisme. Penelitian yang dilakukan oleh Sims (1992) juga menyatakan bahwa budaya etis organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang dalam organisasi. Hasil ini sesuai dengan postulat yang dikemukakan oleh Hunt dan Vitell (1986) dan Trevino (1986) bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap perilaku etis. Hasil estimasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.12, berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis dan Interpretasi Variabel Budaya Etis Organisasi (BEO)
Idealisme (IDE)

	Estimate	CR	Probabilitas	Keputusan
IDE ← BEO	0,603	8,114	0,000	Positif & Signifikan

Sumber : Hasil estimasi AMOS 4,01 , 2006

Kondisi ini membuktikan bahwa budaya etis organisasi berhubungan positif dengan idealisme yang dalam hal ini berarti menerima hipotesis 1. Budaya etis organisasi pun turut menjadi faktor yang mempengaruhi etika individu, sebab dengan semakin seringnya pimpinan dan aparatur Bawasda melakukan aktivitas etis bahkan, maka akan meningkatkan konsistensi perilaku pada standar nilai (idealisme).

4.7.2.2. Pengujian Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Relativisme

Hasil deskriptif variabel budaya etis organisasi pada tabel 4.3 menunjukkan kisaran sesungguhnya 11 - 35 mendekati kisaran teoritis 5 - 35 dengan nilai rata-rata 25,26 dan standar deviasi 5,96. Hal ini mengidentifikasi adanya sebaran data dengan penyimpangan yang kecil. Sedangkan untuk variabel

relativisme, jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian menunjukkan kisaran sesungguhnya 7 - 33 mendekati kisaran teoritis 7 - 42 dengan nilai rata-rata 17,93 dan standar deviasi 7,02. Persepsi responden dalam menjawab kuesioner untuk variabel budaya etis organisasi dan relativisme adalah cukup, karena berada di atas rata-rata kisaran teoritis. Persepsi responden untuk variabel relativisme tersebut ditunjukkan dalam tabel 4.13, berikut ini.

Tabel 4.13
Indikator Deskriptif Variabel Relativisme (REL)

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
Relativisme (REL)	116	1	7	3,05	1,438
		1	7	2,74	1,516
		1	7	2,84	1,536
		1	7	2,93	1,381
		1	7	3,18	1,575
		1	7	3,18	1,406
				2,99	1,48

Sumber : Data primer diolah 2006

Tabel 4.11 dan 4.13 menunjukkan bagaimana responden menjawab sesuai dengan persepsinya tentang budaya etis organisasi dan relativisme. Persepsi masing-masing responden terhadap budaya etis organisasi dan relativisme berada pada level di atas rata-rata kisaran teoritis. Hubungan budaya etis organisasi terhadap relativisme sebesar -0,06 (berhubungan negatif) (tabel 4.14). Hasil estimasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.14, berikut.

Tabel 4.14
Hasil Analisis dan Inteprestasi Variabel Budaya Etis Organisasi (BEO) dan
Relativisme (REL)

	Estimate	CR	Probabilitas	Keputusan
REL ← BEO	-0,064	2,640	0,493	Negatif & Tidak Signifikan

Sumber : Hasil estimasi AMOS 4.01, 2006

Hipotesis 2 penelitian ini tidak berhasil dibuktikan, diduga karena kurangnya pelatihan standar etika pemeriksaan bagi aparatur. Pelatihan-pelatihan yang ada hanya diikuti oleh pimpinan tertentu dan hasilnya kurang disosialisasikan kepada aparatur dibawahnya, sehingga hasil yang diperoleh pimpinan tidak dapat diketahui oleh aparatur dibawahnya. Seperti yang terlihat pada tabel 4.2 bahwa sebagian besar pelatihan yang ada diikuti oleh pimpinan (Kabid, Kasubbid) sebesar 88,09%, staf sebesar 11, 91%.

Dalam teori etika responden cenderung bersifat teleologi (perhatian, fokus perilaku dan tindakan manusia lebih pada bagaimana mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya), seperti yang dikemukakan oleh Satrio (2003) bahwa kinerja Bawasda dinilai masih ABS (Asal Bapak Senang). Diilihat dari segi teori Kohlberg aparatur Bawasda masih pada level *conventional* (seseorang mulai menerima nilai dengan sedikit kritis, berdasarkan *relationship*) seperti yang dikemukakan oleh Satrio (2003) bahwa kinerja aparatur Bawasda kurang independen, yang disebabkan kedudukan Bawasda dibawah pimpinan daerah. Dengan demikian penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya (Sims, 1992), maupun postulat Hunt dan Vitell (1986) dan Trevino (1986), akan tetapi

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Douglas *et al*, (2001) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak mempengaruhi relativisme.

4.7.2.3. Pengujian Idealisme Berpengaruh Positif Terhadap Sensitivitas Etika

Hasil deskriptif variabel idealisme tabel 4.3 menunjukkan kisaran sesungguhnya 9 - 48 mendekati kisaran teoritis 7 - 49 dengan nilai rata-rata 28,97 dan standar deviasi 10,01. Hal ini mengidentifikasikan adanya sebaran data dengan penyimpangan yang kecil. Sedangkan untuk variabel sensitivitas etika, jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian menunjukkan kisaran sesungguhnya 12 - 28 mendekati kisaran teoritis 4 - 28 dengan nilai rata-rata 20,83 dan standar deviasi 3,88. Persepsi responden dalam menjawab kuesioner untuk variabel idealisme dan sensitivitas etika adalah cukup karena berada diatas rata-rata kisaran teoritis. Persepsi responden untuk variabel sensitivitas etika diatas ditunjukkan dalam tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15
Indikator Deskriptif Variabel Sensitivitas Etika (SE)

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
Sensitivitas Etika (SE)	116	3	7	5,164	1,208
		3	7	5,388	1,124
		3	7	5,120	1,150
		3	7	5,155	1,191
				5,207	1,168

Sumber : Data primer diolah, 2006

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.15 menunjukkan bagaimana responden menjawab sesuai dengan persepsinya tentang idealisme dan sensitivitas etika.

Persepsi masing-masing responden terhadap idealisme dan sensitivitas etika berada pada level diatas rata-rata kisaran teoritis. Hubungan idealisme terhadap informasi sensitivitas etika sebesar 0,146 (berhubungan positif) (tabel 4.16). Hasil estimasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut

Tabel 4.16
Hasil Analisis dan Inteprestasi Variabel Idealisme (IDE) dan
Sensitivitas Etika (SE)

	Estimate	CR	Probabilitas	Keputusan
SE ← IDE	0,146	1,613	0,107	Positif & Tidak Signifikan

Sumber : Hasil estimasi AMOS 4.01, 2006

Kondisi ini membuktikan bahwa idealisme berhubungan positif dengan sensitivitas etika, akan tetapi hasil tidak signifikan, yang berarti menolak hipotesis 3, hal ini disebabkan responden menganggap hal yang tidak etis adalah ketika merugikan orang lain. Dimungkinkan adanya perbedaan tentang persepsi etika yang diyakini oleh responden yang lebih cenderung bersifat teleologi yaitu perhatian dan fokus perilaku dan tindakan manusia lebih pada bagaimana mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya, dengan kurang memperhatikan apakah cara, teknik, ataupun prosedur yang dilakukan benar atau salah (Syafuruddin, 2005). Pada tahap perkembangan moral responden dianggap masih pada level *conventional* yaitu seseorang sudah memperhatikan aturan-aturan sosial dan kebutuhan-kebutuhan atas dasar *relationship*.

Skenario yang dibuat tentang; kegagalan dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi dan subordinasi judgment dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi, tidak

dianggap merugikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shaub *et al*, (1993).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Tamin (2004), bahwa hampir 50% PNS belum produktif, efisien, dan efektif ditinjau dari aspek kelembagaan, keaparaturan, ketatalaksanaan, dan pengawasan. Banyaknya aparatur yang diluar kantor pada jam dinas, ataupun keterlambatan dalam pelaporan merupakan hal yang dianggap wajar.

4.7.2.4. Pengujian Relativisme Berpengaruh Negatif Terhadap Sensitivitas

Etika

Hasil deskriptif variabel relativisme tabel 4.3 menunjukkan kisaran sesungguhnya 7 - 33 mendekati kisaran teoritis 6 - 42 dengan nilai rata-rata 17,93 dan standar deviasi 7,02. Hal ini mengidentifikasi adanya sebaran data dengan penyimpangan yang kecil. Sedangkan untuk variabel sensitivitas etika, jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner penelitian menunjukkan kisaran sesungguhnya 12 - 28 mendekati kisaran teoritis 4 - 28 dengan nilai rata-rata 20,83 dan standar deviasi 3,88. Persepsi responden dalam menjawab kuesioner untuk variabel relativisme dan sensitivitas etika adalah cukup karena berada diatas rata-rata kisaran teoritis.

Kontribusi relativisme terhadap sensitivitas etika sebesar -0,203 (berhubungan negatif) (tabel 4.17). Hasil estimasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut

Tabel 4.17
Hasil Analisis dan Inteprestasi Variabel Relativisme (REL) dan
Sensitivitas Etika (SE)

	Estimate	CR	Probabilitas	Keputusan
SE ← REL	-0,203	-2,248	0,025	Negatif& Signifikan

Sumber : Hasil estimasi AMOS 4.01 , 2006

Kondisi ini membuktikan bahwa relativisme berhubungan negatif dengan sensitivitas etika yang dalam hal ini menerima hipotesis 4. Aparatur Bawasda yang relativisme akan cenderung kurang peka terhadap situasi yang melanggar norma atau aturan. Dengan demikian penelitian ini berhasil mendukung penelitian sebelumnya (Shaub *et al*, 1993; Khomsiyah dan Indriantoro, 1998) yang menyatakan bahwa relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika.

Berdasarkan hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa pribadi relativisme aparaturnya Bawasda berhubungan negatif dengan sensitivitas etika, hal ini disebabkan seseorang yang relativis cenderung untuk menolak terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis.

Ringkasan hasil pengujian keempat hipotesis, ditunjukkan dalam tabel

4.18 berikut :

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL
H1	Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme	Diterima
H2	Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap relativisme	Ditolak
H3	Idealisme berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika	Ditolak
H4	Relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika	Diterima

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyatakan bahwa budaya etis organisasi sangat penting untuk meningkatkan konsistensi perilaku pada norma-norma dan sensitivitas etika. Budaya etis organisasi dalam penelitian adalah pandangan luas tentang persepsi aparatur pada tindakan etis pimpinan yang menaruh pentingnya etika di perusahaan dan akan memberikan penghargaan maupun sanksi bagi tindakan tidak bermoral. Bagaimanapun juga, tindakan atasan (pimpinan) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi perilaku etis dan tidak etis dalam organisasi (Robbins, 1996).

Hasil penelitian ini dianalisis dengan *path analysis*. Dari hasil analisis data penelitian, hipotesis yang berhasil diterima adalah 2 hipotesis dari 4 hipotesis yang ditawarkan, terdiri dari ;

- a. Hipotesis 1 ($p < 0,05$) yang menyatakan budaya etis organisasi berpengaruh positif dengan idealisme, dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Douglas *et al.* (2001) dan Forte, (2004). Penelitian yang dilakukan oleh Sims (1992) juga menyatakan bahwa budaya etis organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang dalam organisasi.

- b. Hipotesis 4 ($p < 0,05$) yang menyatakan relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika, hasil penelitian ini juga berhasil mendukung penelitian sebelumnya (Shaub *et al.* 1993; Khomsiyah dan Indriantoro, 1998).

Hasil penelitian ini mempertegas temuan (Tamin, 2004) dengan pengembangan budaya etis yang tinggi, terbentuk sikap, perilaku yang etis, bermoral, profesional, disiplin, hemat, hidup sederhana, jujur, produktif, menghargai waktu, menjadi panutan dan teladan, serta mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Tidak berhasilnya penelitian menerima hipotesis 2 ($p < 0,493$) yang menyatakan budaya etis organisasi berpengaruh terhadap relativisme, diduga karena kurangnya pelatihan standar etika pemeriksaan dan sosialisasi hasil pelatihan terhadap seluruh aparatur Bawasda. Pelatihan-pelatihan yang ada hanya diikuti oleh pimpinan (Kabid dan Kasubbid) dan hasilnya kurang disosialisasikan. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Douglas *et al.* (2001) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak mempengaruhi relativisme.

Demikian juga tidak berhasilnya penelitian ini menerima hipotesis 3 ($p < 0,107$) yang menyatakan idealisme berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika. Hal ini diduga disebabkan responden menganggap hal yang tidak etis adalah ketika merugikan orang lain. Skenario yang dibuat tentang; kegagalan dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, penggunaan jam kantor untuk kepentingan pribadi dan subordinasi judgment dalam hubungannya dengan prinsip-prinsip akuntansi tidak dianggap merugikan.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memungkinkan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian, di antaranya adalah :

- a. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen berdasarkan persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara karena keterbatasan waktu responden sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui penggunaan instrumen secara tertulis yang umumnya mengandung kelemahan mengenai *internal validity*.
- b. Instrumen pengukuran variabel penelitian ini semuanya menggunakan instrumen dari peneliti sebelumnya yang dikembangkan dalam bahasa yang berbeda dengan aslinya, sehingga kemungkinan adanya kelemahan dalam penerjemahan instrumen yang menyebabkan terjadinya perubahan dalam arti yang sebenarnya yang ingin dicapai. Kemungkinan juga responden salah dalam mempersepsikan maksud yang sebenarnya sehingga penelitian yang akan datang perlu kajian yang lebih mendalam.
- c. Responden penelitian terbatas aparatur bawasda di provinsi Papua yang sedang mengalami transisi tata pemerintahan karena adanya UU No.21 tahun 1999 tentang Otsus Papua, maka perlu untuk diperluas di Propinsi lain di Indonesia supaya dapat digeneralisasi.

5.3. Implikasi

Penelitian ini, terlepas dari keterbatasan yang ada diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam akuntansi berperilaku sektor publik terutama dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur Bawasda.

1. Rendahnya budaya etis organisasi untuk menurunkan relativisme dan rendahnya sikap idealisme pada aparatur Bawasda dapat diperbaiki melalui proses sosialisasi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran kepada aparatur Bawasda bahwa nilai-nilai etika merupakan hal yang penting dalam melaksanakan pemeriksaan di lembaga pemerintahan. Etika aparatur dapat ditingkatkan melalui budaya etis organisasi di dalam lembaga pemerintahan. Pentingnya budaya etis organisasi dapat meningkatkan konsistensi perilaku seseorang dan diharapkan menjadi *standard operating procedure*.
3. Penelitian ini mempunyai implikasi yang luas di masa yang akan datang, khususnya terhadap pengembangan literatur dalam akuntansi berperilaku sektor publik. Pengembangan terutama untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pendekatan etika yang akan menguji pengaruh faktor organisasional (budaya etis organisasi) terhadap sensitivitas etika.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran untuk meningkatkan sensitivitas etika melalui budaya etis organisasi. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi

sensitivitas etika, hanya mengasumsikan variabel budaya etis organisasi, dan orientasi etika (idealisme dan relativisme).

Model penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan diteliti kembali apakah dengan penambahan variabel lain (komitmen profesi dan komitmen organisasi) sehingga dapat digeneralisasi. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya dengan memperluas obyek penelitian sehingga hasil dapat digeneralisasi seperti BPKP dan BPK.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kazemi Ali dan Gary Zajak. 1999. "Ethics Sensitivity and Awareness Within Organizations in Kuwait: An empirical Exploration of Espoused Theory and Theory-in-Use", *Journal of Business Ethics* 20 pp. 353 – 361
- Arifuddin, Sri Anik dan Yusni Wahyuddin. 2002. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makassar)". *Prosiding SNA V*, Semarang
- Arja Sadjiarto. 2000. "Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 2 hal. 138 – 150.
- Aranya N, and K. R Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountant Organizational – Profesional Conflic". *The Accounting Review*. 59 pp 1-15
- Armstrong, M. 1993. "Ethics and Profesionalism In Accounting Education: A Sample Course". *Journal of Accounting Education*. 11. pp 77 – 92
- Bebeau, Muriel. J., James. R. Rest, and Catherine M. Yamoore. 1985. "Measuring Dental Student: Ethical Sensitivity". *Journal of Dental Education*, March pp 225 – 235
- Chua, F.C M.H.B. Perera and M.R Mathews. 1994. Integration of Ethics Into Tertiary Accounting Programmes in New Zealand and Australia
- Cherington, David. J. 1994. Organizational Behaviour: The Management of Individual and Organizational Performance. Boston. Allyn and Bacon.
- Cohen. J. R., L.W.Part and D.J Sharp. 1996. "Measuring The Ethical Awareness and ethical Orientation of Canadian Auditor". *Research in Accounting* Vol 7 pp 37 – 64
- Douglas P. C, Ronald A. Davidson dan B. N Shwartz. 2001. "The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants Ethical Judgements", *Journal of Business Ethics* 34, pp. 101 – 121.
- Dyah, Sih, Rahayu. 2002. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 5, No 2 Mei hal. 178 - 192
- Elias, J. L. 1989. *Moral education: secular and religious*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Co., Inc

- Feisal Tamin. 2004. Transformasi Budaya Kerja Aparatur Negara. Sinar Harapan
- Ferdinand Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model – Model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister & Doktor*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferrel, O.C. dan L. G. Gresham. 1985. “A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing”. *Journal of Marketing* 49 (Summer).pp 87 – 96.
- Finn, D.W., L.B Chonko, and J.D Hunt. 1988. “Ethical Problem in Public Accounting: The View from The Top”. *Journal of Bussiness Ethics*, 7 , pp. 605 – 615
- Fogarty, T. .J. 1992. “Organizational Socialization in Accounting Firm: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research”. *Accounting, Organizations and Society* 17 (February) pp. 129 -149
- Forsyth, Donelson. R. 1980. “A Taxonomi of Ethical Idealogis, *Journal of Personality and Social Psychology*”. January. Pp. 175 – 184
- Forte Almerinda. 2004, “Antecedents of Managers Moral Reasoning”, *Journal of Business Ethics* 51 pp. 315 – 347
- Fraenkel, J.R. 1977. *How to teach about values: an analytic approach*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Griffin, Rizky W., dan R. J Ebert. 1998. *Business*. Fourth Edition. Prentice Hall Inc. Englewood. Clift
- Hair, Joseph F. Anderson, Ralp E. Anderson, R.L Tatham and W.C, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed
- Hersh, R.H., Miller, J.P. & Fielding, G.D. 1980. *Model of moral education: an appraisal*. New York: Longman, Inc.
- Hikmah. 2002. Pengujian Perbedaan Nilai-Nilai Personal menurut Persepsi Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi. Tesis Program Pasca Sarjana Master of Science Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Hoesada, Jan. 1997. ”Etika Bisnis dan Profesi di Era Globalisasi”. *Media Akuntansi* No.21 hal. 5 – 7
- Hunt, S. D dan Vitell. 1986. “A General Theory of Marketing Ethics”. *Journal of Macromarketing* 6 (Spring) pp. 5 – 16

- Hunt, S. D., V. R. Wood dan L. B. Chonko. 1989. "Corporate Ethical Value and Organizational Commitment in Marketing". *Journal of Marketing* 53 (July), pp. 79 - 90
- Imam Ghozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jones, Thomas. M. 1991. "Ethical Decision making by Individuals in Organizations: An Issue – Contingent Model". *Academy Management Review*. April. Pp 365 – 395
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1998. "Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. vol.1 Januari hal. 13 – 28
- Kohlberg, L. 1971. Stages of moral development as a basis of moral education. Dlm. Beck, C.M., Crittenden, B.S. & Sullivan, E.V.(pnyt.). *Moral education: interdisciplinary approaches: 23-92*. New York: Newman Press.
- Kohlberg, L. 1977. The cognitive-developmental approach to moral education. Dlm. Rogers, D. *Issues in adolescent psychology: 283-299*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Lampe, S.C. and D.W. Finn. 1992. "A Model of Auditors Ethical Decision Process Auditing". *Journal of Practice and Theory*. pp. 33 – 39
- Loeb, S. E. 1971. "A Survey of Ethical Behaviour in the Accounting Profession". *Journal of Accounting Research* (Autumn), pp. 287 – 306
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. Mc GrowHill.Inc
- Louwers. Timothy J. Lawrence A Ponemon and Robin R. Radike. 1997. "Examining Accountant Ethical Behaviour: A Review and Implementation for Future Research". *Behavioral Accounting Research Foundation and Frontiers*. Edited by Vicky Arnold and Steve G Sutton, American Accounting Association.
- M. Syafruddin. 2005. Kasus Mulyana dalam Perspektif Etika, *Suara Merdeka*. April hal.6
- Mahmudi. 2002. "Laporan Keuangan Sektor Publik Untuk Transparansi dan Akuntabilitas Publik". *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Edisi Kedua.
- Osana. 2006. Peningkatan Akuntabilitas Bawasda. www.osana.com

- Ouchi, W.G. 1980. "Markets, Bureaucracies, and Clans". *Administrative Science Quarterly*, 25 (March) pp. 129 – 141
- Ponemon, L. A. 1990. "Ethical Judgements in Accounting: A Cognitive-developmental Perspective". *Critical Perspectives on Accounting* 1 pp. 191 – 215
- Realin, J. A. 1989, *The Clash of Culture Managers and Professionals*. Boston: Harvard Business Schools Press
- _____. 1992. "Ethical Reasoning and Selection-Socialization in Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 17 pp 239 - 258
- Rest, James R. 1979. Received Manual for the Defining Issues Test: An Objective Test for Moral Judgment Development. Minneapolis : *Minnesota Moral Research Project*.
- Robbin, S.P. 1996. *Organizational Behavioral*. Seventh Edition. Englewood Cliff. Prentice Hall, Inc
- Satrio Budhiharjo. 2003. BPK, Laporan Bawasda "Asal Bapak Senang". www.tempointeraktif.com
- Shchwartz, S. 1977. Normative Influences on Altruism dalam L. Berkowitz ed *Advances in Experimental Social Psychology*. *Academic Press New York*, Vol.10
- Shaub, Michael K., and Don W.Finn. 1993. "The Effect of Auditor's Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol.5 pp 146 – 166
- Siegel, Gary and Marconi H.R. 1999. *Behavioral Accounting*. South-Western Publising Co
- Sonny Keraf. 1998. Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya, *Kanisius*
- Trevino, Linda Klebe. 1986. "Ethical Decision Making in Organization: A person Situation Interactionist Model". *Academy of Management Review*, July pp. 601 – 617
- Tsui, Judi S. L and Ferdinand A. Gul. 1986. "Auditors Behaviour in An Audit Conflict Situation : Research Note on The Role of Locus of Control and Ethical Reasoning". *Accounting Organization and Society*, Vol. 21 pp. 41 – 51

- Unti Ludigdo dan Mas'ud Machfoedz. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntanis Indonesia*. IAI. Vol.2 No. 1 Januari hal 1- 19.
- Volker, J.M. 1984. Counseling Experience Moral Judgment, Awareness of Consequences and Moral Sensitivity in Counseling Practice, Departemen of Psychology, Universitas of Minnesota.
- Ward Suzane, Pinac, D.R and A.B. Deck. 1993. "CPA Ethical Perceptions Skill and Attitudes on Ethics Educational". *Journal of Business Ethics*. Vol. 12 pp 601 – 610
- Westra, L.S. 1986. "Whose Loyal Agent Toward an Ethical of Accounting". *Journal of Business Ethics*, Vol. 5 pp. 119 – 128

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Responden.

Di tempat

Dengan hormat, saya adalah mahasiswa Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tesis untuk program S-2 bidang Akuntansi, mengenai **Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitifitas Etika** (*Studi Empiris Pemeriksaan Internal di Bawasda Pemda Papua*). Berkaitan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Atas semua pendapat/opini/komentar yang telah Bapak/Ibu berikan dalam kuisisioner yang terlampir akan saya jamin kerahasiannya. Hal ini semata-mata untuk kepentingan penelitian ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisa yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Dengan permohonan saya dan atas kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Semarang, 2005

Hormat saya,

Syaikhul Falah, SE
NIM. C4C003226

Demografi Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi jawaban dan memberi tanda silang (X) pada pertanyaan berikut ini:

1. Nama : (bisa tidak ditulis)
2. Umur : tahun,
3. Jenis Kelamin : (a) Pria (b) Wanita
4. Jabatan di Kantor :
5. Lamanya Bapak/Ibu pada jabatan sekarang : tahun bulan
6. Lamanya bekerja di kantor ini : tahun, bulan
7. Pendidikan terakhir :
8. Kursus/Pelatihan ttg Etika Pemeriksaan yg pernah diikuti :..... kali
(sebutkan).....
.....
.....
.....
.....

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioer

Di bawah ini ada pernyataan – pernyataan yang mewakili pendapat- pendapat umum tentang etika. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan - pernyataan tersebut. Kami ini ingin mengetahui seberapa jauh saudara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda X pada pilihan yang tersedia sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Agak tidak setuju
- 4 = Netral
- 5 = Agak setuju
- 6 = Setuju
- 7 = Sangat setuju

Instrumen : Orientasi Etika yang terdiri dari:

a. Idealisme

Sangat tidak setuju

Sangat Setuju

		1	2	3	4	5	6	7
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Seseorang harus memastikan terlebih dahulu bahwa perbuatan mereka tidak pernah secara sengaja merugikan orang lain, dalam tingkat sekecil apapun							
2	Perbuatan merugikan orang lain tidak dapat ditolelir, seberapa kecilpun tingkat kerugian itu							
3	Adanya suatu tindakan yang dapat merugikan orang lain adalah selalu salah, walaupun tindakan tersebut memberikan keuntungan atau kebaikan							
4	Seseorang seharusnya tidak boleh menyakiti dan merugikan orang lain secara fisik maupun psikologis							
5	Seseorang seharusnya tidak boleh melakukan tindakan yang mungkin mengancam kehormatan dan kesejahteraan orang lain							
6	Jika suatu perbuatan dapat merugikan atau menyakiti orang lain yang tidak bersalah, maka perbuatan itu tidak boleh dilakukan							
7	Memutuskan apakah melakukan tindakan atau tidak melakukan, dengan menimbang pada konsekuensi negatif dan positif adalah perbuatan tidak bermoral							

8	Martabat dan kesejahteraan orang seharusnya menjadi perhatian paling penting dlm suatu masyarakat.								
9	Jangan pernah sampai mengorbankan kesejahteraan orang lain								
10	Tindakan moral adalah tindakan yang sesuai dengan tindakan-tindakan yang sifatnya ideal/sempurna								

b. Relativisme

Sangat tidak setuju

Sangat Setuju

		1	2	3	4	5	6	7	
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	
1	Tidak ada prinsip-prinsip etika yang begitu penting untuk dijadikan bagian dari kode etik								
2	Aturan-aturan etika berbeda antara satu komunitas dengan komunitas yang lain, demikian juga dengan penerapannya, berbeda antara situasi satu dengan yang lainnya								
3	Prinsip-prinsip harus dipandang sebagai sesuatu yang sifatnya subjektif. Apa yang dianggap seseorang bermoral, mungkin saja dianggap tidak bermoral bagi orang lain								
4	Adanya perbedaan dalam system atau sikap moral tidak dapat dianggap sebagai suatu perbedaan yangtelah menjadi sifat atau karakteristik dari prinsip-prinsip moral								
5	Pertanyaan-pertanyaan tentang apakah sesuatu itu bersifat etis atau tidak bagi setiap orang tidak akan pernah bisa diselesaikan karena apa yang dianggap bermoral atau tidak bermoral tergantung pada penilaian individu								
6	Prinsip-prinsip moral adalah aturan yang sifatnya personal, yang mengidentifikasi bagaimana seseorang seharusnya bertingkah laku dan tidak dapat digunakan untuk membuat penilaian terhadap orang lain								
7	Pertimbangan moral dalam hubungan antar pribadi adalah sangat kompleks dimana individu diijinkan untuk memiliki kode etik sendiri								
8	Penetapan aturan-aturan etika secara tegas yang dapat menghilangkan tindakan-tindakan tertentu (jadi ada keseragaman tindakan), akan menciptakan suatu hubungan manusia yang								

	lebih baik							
9	Tidak ada peraturan yang berkaitan dengan kebohongan dapat diformulasikan, apakah suatu kebohongan dapat diijinkan atau tidak sepenuhnya tergantung pada situasi yang ada							
10	Apakah suatu kebohongan itu dinilai bermoral atau tidak bermoral sepenuhnya tergantung pada situasi yang mengelilinginya.							

Instrumen : Budaya Etis Organisasi

Sangat tidak setuju

Sangat Setuju

	1	2	3	4	5	6	7						
No	Pernyataan						1	2	3	4	5	6	7
1	Pimpinan di instansi saya sering berperilaku yang kurang etis												
2	Untuk mensukseskan instansi saya, seringkali perilaku etis dikompromikan												
3	Pimpinan tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis itu tidak akan ditoleransi												
4	Jika Pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada perusahaan, pegawai akan langsung ditegur												
5	Jika Pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi, pegawai akan langsung ditegur juga.												

Instrumen : Sensitivitas Etika

Petunjuk

Dalam membaca skenario pemeriksaan di bawah ini tempatkan diri Saudara sebagai auditor (pemeriksa). Kemudian indikasikan tingkat pentingnya masalah itu dengan arti penting bagi Saudara dengan memberi tanda silang sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| 1 = Sangat tidak penting | 5 = Agak penting |
| 2 = Tidak penting | 6 = Penting |
| 3 = Agak tidak penting | 7 = Sangat penting |
| 4 = Netral | |

Paragraf Satu

Robert adalah senior auditor (pemeriksa) yang bertanggung jawab atas audit terhadap PD Irian Bakti. Pagi ini ia telah menghabiskan waktunya selama dua jam untuk persiapan rapat dengan partner dan manajer, sebelum mengadakan pertemuan dengan pihak manajemen tersebut untuk pemeriksaan awal. Pekerjaan akhir tahun menumpuk karena beberapa staff tidak dapat membantu, karena ditugaskan ke tempat lain. Pekerjaan diharapkan diselesaikan pertengahan tahun, akan tetapi karena ada staff senior yang mengundurkan diri, pekerjaan menjadi menumpuk pada akhir tahun. Walaupun pemeriksaan yang akan dilaksanakan telah sesuai dengan anggaran, tapi Robert tahu bahwa beberapa staff telah gagal mencatat jam lembur akhir tahunnya. Padahal jam kerja yang dibebankan pada tahun pertama pemeriksanaan di PD Irian bakti lebih rendah 3% dari tahun ini.

1 2 3 4 5 6 7

Paragraf Dua

Robert telah menemukan adanya kelemahan dalam struktur pengendalian internal perusahaan PD Irian Bakti, karena adanya perubahan pada kwartal pertama. Perubahan tersebut sudah didokumentasikan oleh staff auditor yang berpengalaman dan digunakan untuk menentukan keandalan pengendalian internal pada akhir tahun.

1 2 3 4 5 6 7

Paragraf Tiga

Robert menghadapi masalah dengan prestasi kerjanya, karena setelah menjadi senior auditor (pemeriksa) prestasinya dinilai hanya diatas rata-rata. Temannya yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik) lainnya mengajak untuk bergabung. Robert sulit memutuskan, namun setelah menghabiskan 45 menit dari waktu kerjanya dia menyatakan persetujuannya.

1 2 3 4 5 6 7

Paragraf Empat

Robert telah memberitahukan pihak pimpinan bahwa dia tidak setuju terhadap kapitalisasi bunga yang dilakukan klien terhadap beberapa proyek. *Pihak pimpinan memihak klien* karena secara teknis masih dapat diterima sehingga Robert mengubah kerta kerja dan menyatakan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi.

1 2 3 4 5 6 7