

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU TIDAK ETIS  
KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI  
(Studi Empiris pada Perusahaan Furniture di Jepara)**

*Siti Khoirun Nisak<sup>1</sup>, Ida Nur Aeni*

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

[nisak8978@gmail.com](mailto:nisak8978@gmail.com)

[ida.nuraeni@umk.ac.id](mailto:ida.nuraeni@umk.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, ketaatan pada aturan akuntansi, asimetri informasi dan motivasi terhadap perilaku tidak etis karyawan bagian akuntansi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan perusahaan *furniture* di Jepara. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian intern dengan perilaku tidak etis, terdapat pengaruh negatif antara *reward* dengan perilaku tidak etis, terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian intern dengan perilaku tidak etis, terdapat pengaruh negatif antara moralitas individu dengan perilaku tidak etis, terdapat pengaruh negatif antara ketaatan pada aturan akuntansi dengan perilaku tidak etis, terdapat pengaruh positif antara asimetri informasi dengan perilaku tidak etis dan terdapat pengaruh negatif antara motivasi dengan perilaku tidak etis.

**Kata kunci : Keefektifan Pengendalian Intern, *Reward*, Moralitas Individu, Ketaatan pada Aturan Akuntansi, Asimetri Informasi, Motivasi dan Perilaku Tidak Etis.**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of internal control effectiveness, rewards, individual morality, adherence to accounting rules, information asymmetry and motivation to unethical behavior of accounting employees. The sample in this study amounted to 48 employees of furniture companies in Jepara. Data collection using questionnaires. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that there is a negative influence between the effectiveness of internal control with unethical behavior, there is a negative effect between reward and unethical behavior, there is a negative effect between the effectiveness of internal control with unethical behavior, there is negative influence between individual morality and unethical behavior, there is the negative influence between adherence to accounting rules and unethical behavior, there is a positive influence between information asymmetry and unethical behavior and there is a negative effect between motivation and unethical behavior.*

**Keywords: Effectiveness Of Internal Control, Rewards, Individual Morality, Adherence To Accounting Rules, Information Asymmetry, Motivation and Unethical Behavior.**

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas suatu perusahaan dipegang dengan hasil kerja keras sumber daya manusia tersebut. Pada era globalisasi ini, telah muncul banyak perusahaan baru yang siap bersaing dengan perusahaan yang telah ada sebelumnya. Persaingan yang begitu ketat membuat perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan terlatih, namun tidak semua sumber daya manusia yang handal dan terlatih dapat berperilaku etis.

Perilaku tidak etis karyawan dalam suatu perusahaan tentu disebabkan dengan adanya ketidakpuasan karyawan dengan hasil yang di dapat dari perusahaan serta lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka peluang bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis.

Pelanggaran etika terjadi di PT Indo Royal *Furniture*. Ketidakhadiran karyawan merupakan masalah yang cukup rumit, ini ditandai dengan absen yang relatif tinggi dari para karyawan yang akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan. Di PT Priboemi *Furniture* Sering terjadi lupa menyimpan bukti transaksi seperti kwitansi atau nota dapat menjadi masalah yang fatal. Karna, kwitansi dan nota dapat menjadi bukti yang valid terjadi perbedaan angka pada saat pemeriksaan laporan keuangan.

Oleh karena itu, sistem pengendalian intern memiliki peranan penting, jika hal ini diabaikan oleh perusahaan maka perusahaan siap menerima segala risiko yang akan terjadi pada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut pengendalian intern pada suatu perusahaan harus dilaksanakan secara efektif. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan manajemen atau karyawan perusahaan, menjaga kekayaan yang dimiliki perusahaan, dan mendorong manajemen atau karyawan agar patuh terhadap hukum yang berlaku di perusahaan (Bellyanti : 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi adanya perilaku tidak etis terhadap karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai *reward*. Bekerja adalah alasan masing - masing individu agar memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut, masing - masing individu bekerja keras untuk dapat bersaing sehingga meningkatkan prestasi untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu cara untuk mendorong atau meningkatkan motivasi dan prestasi karyawan (Bellyanti, 2016).

Cara perusahaan untuk menghindari kerugian akibat ulah karyawan adalah dengan mengetahui bagaimana moral pada tiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberi pengarahan atau sosialisasi agar karyawan memiliki moralitas yang tinggi pada perusahaan. Moral adalah istilah manusia menyebut ke manusia atau orang lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif, sedangkan manusia yang tidak memiliki moral disebut amoral yang artinya dia tidak bermoral dan tidak memiliki nilai positif di mata manusia lainnya. Menurut Harahap (2011:17)

Ketaatan Aturan merupakan kesepakatan yang menjadi aturan dan dapat dipahami sesama anggota kelompok. Aturan merupakan tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Sedangkan Ketaatan pada aturan akuntansi yaitu suatu keharusan mentaati tindakan atau perbuatan yang sudah diatur atau ditetapkan Tampubolon (2012:54).

Motivasi juga sangat penting diterapkan sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mendorong atau mendukung perilaku yang etis di dalam sebuah perusahaan. Menurut Lubis (2010:84), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Bellyanti dan Rasmini (2016) yang berjudul “Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, *Reward* Dan Moralitas Individu Pada Perilaku Tidak Etis Karyawan (Studi CV. Sinar Dian)” dan Yuli (2013) yang berjudul Analisis Faktor - Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Staf Akuntansi.

Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek penelitian yaitu perusahaan *Furniture* yang ada di Jepara dan menambahkan variabel lain seperti variabel ketaatan pada aturan akuntansi dan motivasi. Variabel tersebut ditambahkan karena, ketaatan pada aturan akuntansi merupakan dasar dalam penyusunan laporan keuangan dan patokan, petunjuk, perintah yang telah ditetapkan untuk dipatuhi. Sedangkan motivasi merupakan dasar tindakan pada seseorang untuk bertindak. Ketaatan pada aturan akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap berperilaku tidak etis.

## II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Atribusi

Teori Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Lubis (2010:90), yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh atribut penyebab yang terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor - faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Berdasarkan hal tersebut, seseorang akan termotivasi untuk memahami lingkungannya dan sebab - sebab kejadian tertentu.

Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi. Faktor - faktor seperti pengendalian internal, *reward*, moralitas individu, ketaatan pada aturan akuntansi, asimetri informasi maupun motivasi merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya perilaku tidak etis tersebut.

### Perilaku Tidak Etis

Menurut Fauwzi (2011), perilaku tidak etis yaitu suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Belliyanti (2016), Perilaku tidak etis yaitu perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati. Sedangkan menurut Agoes dan Ardana (2014:42), Perilaku tidak etis yaitu perilaku yang gagal mematuhi harapan kelompok sosial tersebut. Maka dapat disimpulkan, perilaku tidak etis merupakan perilaku yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan pencapaian tujuan tertentu atau untuk memperkaya diri sendiri agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

### Keefektifan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2002:180), menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Adapun menurut Belliyanti (2016), Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi untuk mendorong dipatuhinya kebijakan hukum dan peraturan yang berlaku untuk di patuhi.

### *Reward*

*Reward* merupakan pemberian jasa dalam bentuk materiil maupun non materiil yang diberikan kepada pihak perusahaan kepada karyawan agar dapat bekerja, termotivasi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Seseorang cenderung akan melakukan suatu hal

untuk mendapatkan kompensasi. Tindakan atau perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang dipengaruhi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, sesuai atau tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki tingkat keyakinan yang tinggi, maka perilaku etis tersebut akan rendah Belliyanti (2016).

### **Moralitas Individu**

Moralitas berkaitan dengan hal yang bersifat rasional dan sesuai dengan hati nurani. Seseorang dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas. Dalam artian orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk. Begitu juga dalam suatu perusahaan, moralitas yang dimiliki oleh manajemen yang dapat menentukan hal yang baik dan buruk untuk perusahaan.

### **Ketaatan pada Aturan Akuntansi**

Ketaatan aturan akuntansi yaitu ketentuan yang telah ditetapkan menjadi aturan anggota kelompok yang disepakati dan harus ditaati. Dengan demikian semakin perusahaan taat pada aturan akuntansi, semakin rendah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat aturan yang menjadi dasar perilaku manajemen yang dibuat untuk mencegah terjadinya aktivitas menyimpang yang dapat merugikan perusahaan, Thoyibatun (2009).

### **Motivasi**

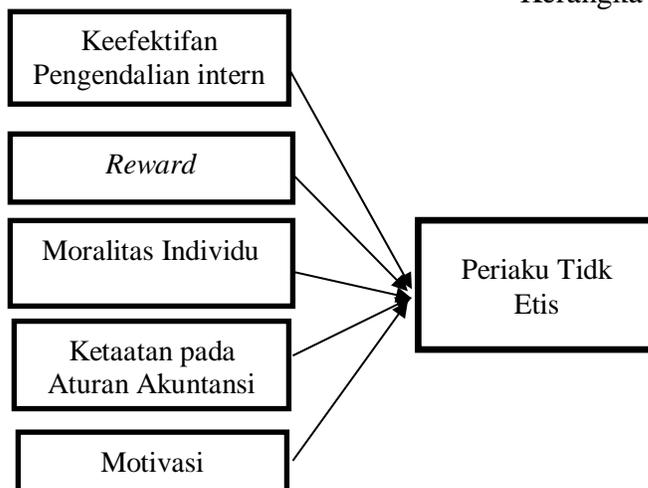
Lubis (2010:58), Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Sedangkan menurut Schweitzer (2004), Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan pada model sebagai berikut.

**Gambar 1**

Kerangka pemikiran



Sumber : Luh Anggi Bellyanti yang telah dimodifikasi.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Tidak Etis**

Dengan adanya pengendalian intern maka perilaku tidak etis akan berkurang. Jika keefektifan pengendalian intern tinggi maka perilaku tidak etis akan menurun. Dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis (Kusumastuti, 2012).

Menurut penelitian Kusumastuti (2012) menunjukkan keefektifan pengendalian intern memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hasil penelitian Fauwzi (2011) menyebutkan variabel pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan pada perilaku etis. Hal ini berarti keefektifan pengendalian intern mempengaruhi perilaku tidak etis. Diduga keefektifan pengendalian intern akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Keefektifan Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan Bagian Akuntansi.**

### **Pengaruh Reward Terhadap Perilaku Tidak Etis**

Dengan adanya pemberian kompensasi, perilaku tidak etis diharapkan dapat berkurang dan meminimalisir karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan. Seseorang cenderung akan melakukan suatu hal untuk mendapatkan kompensasi, sesuai atau tidak kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki tingkat keyakinan yang tinggi, maka perilaku etis tersebut akan rendah (Bellyanti, 2016).

Menurut Kusumastuti (2012), *reward* merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Hal ini juga didukung oleh Thoyibatun (2012) bahwa setiap kompensasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Diduga *reward* akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Reward berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis.**

### **Pengaruh Moralitas Individu terhadap Perilaku Tidak Etis**

Menurut Kusumastuti (2012), Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Karena moralitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Moralitas yang buruk akan membuat individu cenderung berperilaku tidak etis.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) berpendapat bahwa moralitas manajemen memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku tidak etis. Diduga moralitas individu akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Moralitas Individu berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis.**

### **Pengaruh Ketaatan pada Aturan Akuntansi Terhadap Perilaku Tidak Etis**

Dengan mentaati peraturan akuntansi, manajemen diharapkan tidak melakukan tindakan - tindakan yang tidak etis yang tidak sesuai dengan aturan akuntansi. Dengan demikian semakin perusahaan taat pada aturan akuntansi, semakin rendah perilaku tidak etis manajemen.

Menurut penelitian Kusumastuti (2012) bahwa ketaatan aturan akuntansi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku tidak etis. Hal serupa juga dikembangkan oleh Thoyibun (2012) bahwa ketaatan aturan akuntansi akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Diduga

ketaatan pada aturan akuntansi akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Ketaatan pada Aturan Akuntansi berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Tidak Etis**

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan perilaku etis karyawan, pengembangan organisasi yang didasarkan pada etika akan membawa orang-orang yang ada didalamnya akan termotivasi untuk bertindak berdasarkan pada pantauan etika, dengan demikian maka karyawan dapat menciptakan munculnya keinginan bekerja yang searah dengan prinsip etika yang ada. Kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi maka perilaku tidak etis akan rendah.

Menurut Putra (2015), motivasi berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Hal ini juga didukung oleh Jayanti dan Rasmini (2013) bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Diduga motivasi akan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis.**

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi pada penelitian ini adalah Kepala Bagian Akuntansi dan Staff Akuntanai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sebanyak 48 responden.

#### Pengukuran Variabel

a. Keefektifan Pengendalian Intern (X1)

Variabel keefektifan pengendalian diukur dengan skala *likert* 5 poin, yaitu 1= STS (sangat tidak setuju), 2= TS(tidak setuju), 3= N(netral), 4= S (setuju), dan 5= SS (sangat setuju) yang menggunakan jurnal Belliyanti (2016) dengan indikator tertentu.

b. *Reward* (X2)

*Reward* diukur menggunakan skala *likert* 5 point yaitu, 1= STS(sangat tidak setuju), 2= TS(tidak setuju), 3= N(netral), 4= S(setuju), dan 5= SS(sangat setuju) yang menggunakan jurnal dari Belliyanti (2016) dan dengan indikator.

c. Moralitas Individu (X3)

Variabel Moralitas Individu diukur dengan skala *likert* 5 poin yaitu, 1= STS(sangat tidak setuju), 2= TS(tidak setuju), 3= N(netral), 4= S(setuju), dan 5= SS(sangat setuju), yang menggunakan jurnal dari Kusumastuti (2012) dengan indikator tertentu.

d. Ketaatan pada Aturan Akuntansi (X4)

Ketaatan pada aturan akuntansi diukur menggunakan skala *likert* 5 poin yaitu, 1= STS(sangat tidak setuju), 2= TS(tidak setuju), 3= N(netral), 4= S(setuju), dan 5= SS(sangat setuju), yang menggunakan jurnal dari Kusumastuti (2012) dengan indikator tertentu.

e. Motivasi (X5)

Variabel Motivasi menggunakan skala *likert* 5 poin yaitu, 1= STS(sangat tidak setuju), 2= TS(tidak setuju), 3= N(netral), 4= S(setuju), dan 5= SS(sangat setuju), yang menggunakan jurnal dari Edris (2013:198-199) dengan indikator tertentu.

f. Prilaku Tidak Etis

Responden diminta memberikan jawaban pada pernyataan yang tersedia sesuai dengan penilaiannya. Skala pengukurannya adalah dengan menggunakan skala *likert* 5 poin,

yaitu 1= STS (sangat tidak setuju), 2= TS (tidak setuju), 3= N (netral), 4= S (setuju) dan 5= SS (sangat setuju) yang menggunakan jurnal dari Beliyanti (2016) dengan indikator tertentu.

### Uji Hipotesis

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel dependen (Perilaku Tidak Etis)
a	= Bilangan konstanta regresi berganda
X <sub>1</sub>	= Variabel independen (Keefektifan Pengendalian Intern)
X <sub>2</sub>	= Variabel independen ( <i>Reward</i> )
X <sub>3</sub>	= Variabel independen (Moralitas Individu)
X <sub>4</sub>	= Variabel independen (Ketaatan pada Aturan Akuntansi)
X <sub>5</sub>	= Variabel independen (Motivasi)
β <sub>1</sub>	= Koefisien regresi keefektifan pengendalian intern
β <sub>2</sub>	= Koefisien regresi <i>reward</i>
β <sub>3</sub>	= Koefisien regresi moralitas individu
β <sub>4</sub>	= Koefisien regresi ketaatan pada aturan akuntansi
β <sub>5</sub>	= Koefisien regresi motivasi
E	= <i>error</i> (tingkat kesalahan).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS 23, menunjukkan bahwa:  
Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang telah diperoleh, maka dapat dibentuk persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = 27,424 - 0,054X_1 - 0,144X_2 - 0,323X_3 - 0,070 - 0,069X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 27,424 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan (0), maka nilai rata-rata kualitas perilaku tidak etis adalah sebesar 27,424
2. Keefektifan pengendalian intern memiliki koefisien bertanda negatif sebesar -0,054 artinya keefektifan pengendalian intern mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun
3. *Reward* memiliki koefisien bertanda negatif sebesar -0,144 artinya *reward* mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun.
4. Moralitas Individu memiliki koefisien bertanda negatif sebesar -0,323 artinya moralitas individu mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun.
5. Ketaatan pada Aturan Akuntansi memiliki koefisien bertanda negatif sebesar -0,070 artinya Ketaatan pada Aturan Akuntansi mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun.
6. Motivasi memiliki koefisien bertanda negatif sebesar -0,069 artinya motivasi mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima..
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima

### Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini mempertimbangkan beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, antara lain sebagai berikut: Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian masih terbatas dikarenakan objek penelitian yang terbatas. Karena, hanya berfokus pada karyawan bagian akuntansi sehingga belum dapat menggambarkan hasil yang jelas berkaitan dengan perilaku tidak etis.

### Saran

Mengingat hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Untuk perusahaan *furniture* di Jepara kedepannya lebih baik lagi dengan adanya pengendalian intern secara efektif untuk mencegah adanya perilaku tidak etis dan memperhatikan *reward* yang diberikan agar dapat mengurangi atau terhindar dari perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan. Moralitas individu juga penting untuk diperhatikan di dalam perusahaan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tindakan tidak etis yang dilakukan karyawan yang memiliki moral yang rendah, dan ketaatan aturan akuntansi juga harus di jalankan sesuai aturan yang berlaku serta meminimalisir terjadinya asimetri informasi dan juga motivasi yang baik dari atasan terhadap karyawan agar semangat kerja semakin tinggi.

Untuk peneliti selanjutnya :

Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan responden lain terkait dengan perilaku tidak etis yaitu Semua Divisi.

Diharapkan mampu menambah atau menguji variabel – variabel lain yang dapat meminimalisir perilaku tidak etis pada perusahaan *furniture* di Jepara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, Vani. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*. WRA, Vol. 1, No. 2, Oktober 2013.
- Agoes, Sukrisno dan Ardana, I Cenik. 2014. Etika Bisnis dan Profesi. Jilid 1. Edisi Revisi. Jakarta. Salemba Empat.
- Ashari. 2008. Modul Kuliah Statistik. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Bellyanti, Luh Anggi dan Rasmini, Ni Ketut. 2016. Pengaruh Keefektifan pengendalian Intern, *reward*, danmoralitas individu pada Perilaku Tidak Etis Karyawan. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 14. 3. 2016.
- Budiman, Nita Andriyani. 2014. Modul Kuliah Akuntansi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

- Edris, Mochamad. 2013. Modul Kuliah Pengantar Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Ermawati, Nanik dan Susanti, Diah Ayu. 2016. Modul Kuliah Etika Profesi. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. Kudus.
- Fauwzi, M. Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2012. Perilaku keorganisasian. Jilid 4. Edisi 1. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan S. 2011. Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam. Jilid 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 1. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. Analisis Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilakuan. Jilid 1. Edisi 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi, Puradireja, Kanaka. 2002. Auditing. Jilid 1. Edisi 6. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi 5. Jakarta. Erlangga.
- Safitri, Ririn. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kompensasi Finansial Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian. *Jurnal* Program Studi Akuntansi, STIE MDP, Palembang.
- Schweitzer, Maurice E. Ordonez, Lisa Dan Douma, Bambi. 2004. Goal Setting As A Motivator Of Unethical Behavior. *Academy Of Manajemen Journal*. Vol. 47, No. 3, 422-432.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. Perilaku Keorganisasian. Edisi 3. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal* Ekonomi Dan Keuangan. Universitas Negeri Malang.
- Yuli, Deri. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Staf Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Di Kota Padang). *Jurnal* Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.