

## Analisis Asosiasi LOVE OF MONEY, Iklim Etis Organisasi dan Spiritualitas Terhadap Motivasi Manajemen Laba

<sup>1</sup>**Nurdiana Hartatik** (PT. Antaboga Manunggal Karsa Surabaya)  
E-mail: [anggraini.kumala.s04@gmail.com](mailto:anggraini.kumala.s04@gmail.com)

<sup>2</sup>**Farah Nur Fauziah** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)  
E-mail: [farahnurfauziah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id](mailto:farahnurfauziah@stiedarulfalahmojokerto.ac.id)

<sup>3</sup>**Maskur** (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)  
E-mail: [maskur@stiedarulfalahmojokerto.ac.id](mailto:maskur@stiedarulfalahmojokerto.ac.id)

---

**Kata Kunci:** love of money, spiritual, iklim etis organisasi, manajemen laba

**Keywords:** love of money, spiritual, iklim etis organisasi, earning management

---

*Received : 29 Februari 2021*

*Revised : 12 Maret 2021*

*Accepted: 23 Maret 2021*

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat pengaruh love of money, iklim etis organisasi dan spiritualitas tempat kerja terhadap manajemen laba yang dilakukan oleh para manager tingkat menengah dan bawah di industri pengolahan pakan ternak di wilayah Jawa Timur. Keputusan seorang manager tentang keyakinan untuk melakukan manajemen laba ketika berada pada kondisi iklim etis organisasi tinggi ataupun rendah serta mempunyai tingkat love of money tinggi ataupun rendah juga tingkat spiritual tinggi atau rendah. Penelitian ini menggunakan analisis PLS 3.0. Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa tingkat love of money mempengaruhi keyakinan manajer untuk melakukan manajemen laba, tingkat iklim etis organisasi juga mempengaruhi keyakinan manajer untuk melakukan manajemen laba dan tingkat spiritual berpengaruh negatif terhadap keyakinan manajer dalam melakukan manajemen laba.

### ABSTRACT

This study aims to examine the level of influence of love of money, the ethical climate of the organization and the spirituality of the workplace on earnings management carried out by middle and lower level managers in the animal feed processing industry in the East Java region. The decision of a manager about his belief in doing earnings management when he is in an ethical or high climate organization or low and has a high or low level of love of money and a high or low spiritual level. This study uses PLS 3.0 analysis. The results of PLS analysis show that the level of love of money influences the manager's confidence to do earnings management, the level of ethical climate of the organization also influences managers' confidence to manage earnings and the spiritual level negatively influences managers' confidence in making earnings management.

## I. PENDAHULUAN

*Earning Management* merupakan tindakan manajemen menggunakan pertimbangan dalam penyiapan laporan keuangan dan penstrukturkan transaksi bisnis, untuk mengubah laporan keuangan dengan tujuan menyesatkan beberapa pemangku kepentingan (*stakeholders*) tentang kinerja ekonomi suatu perusahaan, atau untuk mempengaruhi hasil-hasil kontraktual yang tergantung pada angka-angka akuntansi yang dilaporkan (Healey dan Wahlen, 1999: 365). Informasi laba merupakan perhatian utama untuk menaksir kinerja atau pertanggungjawaban manajemen. Selain itu informasi laba juga membantu pemilik atau pihak lain dalam menaksir *earnings power* perusahaan di masa yang akan datang.

Manajer yang kinerjanya diukur berdasarkan laba, sehingga akan mendorong timbulnya perilaku yang menyimpang, salah satu bentuk penyimpangannya adalah melakukan *earnings management* (*Statement of Financial Accounting Concept* (SFAC) No.1). Kriswantini (2016) mengatakan pembiasan pengukuran laba dengan menaikkan atau menurunkan laba yang tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya membuat realitas laba perusahaan menjadi tereduksi bagi perusahaan yang memiliki perencanaan pemberian bonus, manajemen akan memakai metode akuntansi (*accounting methods*) untuk mengatur keuntungan yang dapat dilaporkan dengan tujuan dapat menaikkan laba pada saat sekarang sehingga target untuk mendapatkan bonus tercapai.

Melakukan pergeseran laba dari masa ke masa, dalam penggunaan angka akuntansi merupakan upaya manajemen agar dapat memaksimalkan bonus yang akan diperolehnya (Kriswantini, 2016). *Earning Management* mendorong terjadinya skandal keuangan di beberapa perusahaan besar seperti Enron, Merck, Allied Carpet, Sunbeam, World Com, dan mayoritas perusahaan di Amerika Serikat. *Earning management* dapat terjadi ketika Manajer mempunyai pertimbangan dalam menyajikan laporan keuangan dan menyusun transaksi untuk mengubah laporan keuangan yang dapat menyesatkan *stakeholders* (Healey and Wahlen, 1999: 365). Pada teori akuntansi, hubungan antara pihak internal dengan pihak eksternal dikenal dengan *agency theory* (teori keagenan) yang melibatkan dua pihak yaitu pihak agen dan pihak prinsipal. Sebagai agen, di satu sisi Manajer seharusnya mengambil keputusan yang dapat menguntungkan prinsipal, tetapi di sisi lain Manajer mempunyai pertimbangan untuk dapat memperoleh bonus yang lebih tinggi dengan cara menaikkan laba, sehingga timbul konflik kepentingan antara kedua pihak tersebut. Hal itulah yang mendorong Manajer menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan keadaan perusahaan yang sesungguhnya. Manajemen laba muncul

sebagai dampak persoalan keagenan dimana terjadi ketidakselarasan kepentingan pribadi antar pemilik dan pengelola

Belk (1985: 265-280) mengatakan tindakan memaksimalkan bonus muncul karena adanya keinginan, keserakahahan, dan sifat materialisme manusia untuk memiliki uang yang disebut dengan *love of money* (LOM). Secara rasional dapat diterima jika individu dengan tingkat LOM tinggi akan termotivasi melakukan tindakan apapun untuk mendapatkan uang. Tang and Chiu (2003) menyatakan bahwa Individu yang mempunyai mentalitas LOM tinggi cenderung akan terlibat dalam perilaku tidak etis di dalam sebuah organisasi dibandingkan individu dengan LOM yang rendah. LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam situasi bisnis (Wong, 2008).

Beberapa area yang mungkin dapat menjadi penyebab utama skandal keuangan perusahaan dan mengklasifikasikan area tersebut menjadi 6 kategori, dua di antaranya adalah iklim etis organisasi dan kesalahan manajemen serta instruksi atasan dan kepemimpinan eksekutif (Soltani, 2014). Iklim etis organisasi merupakan hasil refleksi dari sikap manajemen dan perilaku-perilaku yang mengarah pada etika (Victor and Cullen, 1988: 101 - 125) dan terdiri dari tiga konstruk multidimensional yang terdiri dari budaya etis organisasi, *tone of the top*, dan kepemimpinan etis (Soltani, 2014). Martin and Cullen (2006) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis.

*Earning management* merupakan usaha pihak Manajer yang disengaja untuk memanipulasi laporan keuangan dalam batasan yang dibolehkan oleh prinsip-prinsip akuntansi dengan tujuan untuk memberikan informasi yang menyesatkan para pengguna untuk kepentingan pihak Manager (Mutia, 2004). Ariddla (2016) menyatakan bahwa banyak tanggapan ataupun persepsi masyarakat mengenai fenomena pelanggaran akuntansi yang kemudian menyebabkan timbulnya dilema etis. Contoh pelanggaran dalam hal *earning management* yang berkaitan dengan pelanggaran etika yang terjadi di Indonesia antara lain kasus *mark up* laba Kimia Farma tahun 2001, kasus pembukuan ganda Lippo Bank tahun 2002 dan kasus penggelapan pajak yang melibatkan pegawai pajak Gayus Halomoan P. Tambunan atau dikenal dengan Gayus Tambunan.

Beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan *love of money* terhadap perilaku individu, diantaranya penelitian Luna-Arocás and Tang (2005) yang menyatakan bahwa kecintaan terhadap uang adalah akar dari segala kejahatan, atau dianggap berhubungan erat dengan konsep ketamakan. Begitu juga

Charismawati (2011) menjelaskan semakin besar tingkat kecintaan seseorang terhadap uang menyebabkan semakin kecil tingkat persepsi etis orang tersebut dikarenakan kecintaan akan uang yang tinggi akan mengakibatkan seseorang menjadi tamak, bahkan tidak jarang karena faktor uang mereka dapat melegalkan berbagai cara yang sudah jelas telah melanggar aturan etika yang ada.

Penelitian Litzsey (2003) mengatakan bahwa Spiritualitas dalam pekerjaan akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan serta mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan tujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Spiritual mempresentasikan tingkat kesadaran spiritual setiap individu yang mencakup prinsip, nilai, etika dan perilaku individu. Jika tingkat spiritual Manajer tinggi, maka perilaku moral *hazard* akan berkurang karena Manajer menyadari dampak perlakunya tidak baik bagi orang lain terutama pemegang saham.

Kriswantini (2015) juga menjelaskan mengenai solusi atas masalah *moral hazard* dapat mempertimbangkan masalah moral dan etika Manajer, serta kepercayaan terhadap nilai-nilai spiritual yang universal seperti kejujuran, bijaksana, pahala dan dosa. Manajemen diberi penyadaran spiritual dalam menjalankan hidup dan juga mengelola perusahaan agar keputusan manajemen memiliki dampak yang menguntungkan bagi semua pihak. Materialisme (bonus) bukanlah motivasi utama dan tujuan akhir di tempat kerja. Motivasinya adalah menemukan makna dari pekerjaannya dan bagaimana manfaatnya bagi dirinya sendiri dan orang lain. Menghormati kepentingan orang lain, jujur, bertanggung jawab baik kepada sesama manusia maupun kepada Tuhan, bekerja untuk beribadah, merupakan beberapa nilai kehidupan yang bisa ditanamkan kepada manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2012) memberikan hasil bahwa *love of money* berpengaruh positif terhadap perilaku *earning management* dan perilaku *earning management* cenderung dilakukan oleh eksekutif berlatar belakang profesi Manajer daripada profesi akuntan.

## Telaah Pustaka Dan Pengembangan

### **Love of money**

LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang dan Chiu, 2003) dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam

situasi bisnis (Wong, 2008). LOM juga menjadi penyebab terjadinya perilaku tidak etis dengan beberapa alasan yaitu, pertama, Manajer sering menggunakan uang tidak hanya untuk menarik karyawan baru, tetapi juga untuk menahan dan memotivasi karyawan yang sudah ada agar loyalitas terhadap perusahaan tetap terjaga.

Tang (1992) memperkenalkan konsep "cinta uang". Teori tersebut berusaha mengukur perasaan subjektif seseorang tentang uang. Tang dan Chiu (2003) menyatakan bahwa love of money sangat terkait dengan konsep "ketamakan." Mereka menemukan bahwa karyawan Hong Kong dengan tingkat love of money yang lebih tinggi kurang puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka.

### **Iklim Etis (*Ethical Climate*)**

Etika adalah konsepsi mengenai perbuatan benar atau salah. Etika menyatakan apakah suatu perilaku sesuai dengan moral atau tidak (Wirawan, 2007). Iklim etika adalah prosedur organisasi yang khas dimana ada konten etis dan persepsi yang berlaku dalam praktiknya (Victor dan Cullen, 1988). Victor dan Cullen menjelaskan iklim etika juga dipandang sebagai salah satu komponen budaya organisasi secara keseluruhan atau iklim organisasi.

Menurut Schwepker (2001) ada tiga komponen pembentuk dalam pembentukan iklim etika, yaitu:

#### **1. Kode Etik (*Ethical Codes*)**

Kode Etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman.

#### **2. Kebijakan Organisasi (*Corporate Policy*)**

Kebijakan organisasi dapat mempengaruhi individu dalam berperilaku etis dan tidak etis yang nantinya berdampak pada iklim etika organisasi.

#### **3. Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*)**

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu, sedangkan sanksi merupakan hukuman atau ancaman yang dilakukan untuk membuat pelaku lebih disiplin lagi yang bertujuan dapat mempengaruhi keputusan untuk berperilaku etis.

## **Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)**

Bila dilihat dari asal katanya, spiritual berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organisme, atau bisa juga berasal dari bahasa Latin *sapientia* (sophia dalam bahasa Yunani) yang berarti 'kearifan' – kecerdasan kearifan (Zohar & Marshall, 2005). Atas dasar penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa WS merupakan gabungan kecerdasan EQ dan SQ yang melandasi perilaku di tempat kerja yang menghidupkan makna dan nilai-nilai kehidupan seperti integritas, kejujuran, semangat, kerjasama, etika, komitmen, loyalitas dan toleransi di tempat kerja.

## **Manajemen Laba (*Earning Management*)**

"*Earning management is the choice by a manager of accounting policies so as to achieve some specific objective*" Scott (2000). Manajemen laba merupakan pilihan kebijakan akuntansi oleh Manajer untuk berbagai tujuan spesifik. Pertama perilaku *opportunistic* manajemen untuk memaksimumkan utilitas mereka mengenai kompensasi, *debt contract*, dan *political cost* dan kedua manajemen laba dari perspektif *efficient contracting* (Sunarto: 2009). Manajemen laba ini terjadi akibat adanya asimetri informasi antara *owner* yaitu para pemegang saham dengan *agent* yaitu para manajer. Healy dan Wahlen (1999, dalam Roychowdury, 2006) menjelaskan bahwa earnings management terjadi ketika manajer menggunakan keputusan dalam pelaporan keuangan dalam penataan transaksi untuk merubah laporan keuangan untuk menyesatkan beberapa stakeholder tentang kinerja ekonomi pokok perusahaan atau untuk mempengaruhi hasil kontraktual yang bergantung pada praktik akuntansi yang dilaporkan.

### **Pola-pola Manajemen Laba**

Scott (2003, 383) membagi manajemen laba yang mungkin dilakukan oleh para Manajer perusahaan ke dalam empat jenis pola manajemen laba sebagai berikut:

#### **1. Cuci Bersih (*Taking a Bath*)**

Pola ini terjadinya pada periode sulit, kondisi buruk yang tidak menguntungkan dan tidak dapat dihindari lagi pada periode tersebut, ataupun pada saat terjadi reorganisasi, termasuk pengangkatan CEO baru. Manajer melaporkan kerugian, mungkin dalam jumlah yang besar, sebagai akibat dari penghapusan aktiva dan/atau pembebanan biaya.

#### **2. Menurunkan Laba (Income Minimization)**

Pola ini dilakukan sebagai alasan politis pada periode laba yang tinggi dengan cara seperti pada pola taking a bath, yaitu mempercepat penghapusan atas barang modal dan aktiva tak berwujud, biaya iklan dan pengeluaran untuk penelitian dan pengembangan, hasil akuntansi untuk

biaya eksplorasi, dan mengakui pengeluaran- pengeluaran lain sebagai biaya periode tersebut.

3. Menaikkan Laba (Income Maximization)

Pola ini dilakukan pada saat laba mengalami penurunan. Kebalikan dari income minimization, income maximization dilakukan dengan cara mengambil simpanan laba periode sebelumnya ataupun menarik laba periode yang akan datang, misalnya dengan menunda pembayaran biaya.

4. Perataan Laba (Income Smoothing)

Income smoothing dilakukan dengan meratakan laba antar periode yang dilaporkan untuk tujuan pelaporan eksternal, terutama bagi investor yang pada umumnya lebih menyukai laba yang relatif stabil.

Menurut Indra (2012), beberapa motivasi yang mendorong manajemen melakukan manajemen laba (earning management) adalah:

a) Motivasi Bonus

Motivasi bonus merupakan salah satu dorongan bagi Manajer dalam melaporkan laba perusahaan. Manajer yang memiliki informasi atas laba bersih perusahaan akan bertindak secara opportunistic untuk mengatur laba bersih tersebut sehingga dapat memaksimalkan bonus mereka berdasarkan perencanaan kompensasi perusahaan.

b) Motivasi Politik

Manajemen laba dilakukan untuk mengurangi laba yang dilaporkan pada perusahaan publik. Perusahaan cenderung mengurangi laba yang dilaporkan, karena adanya tekanan publik yang mengakibatkan pemerintah menetapkan peraturan yang lebih ketat.

c) Motivasi Pajak

Pajak adalah salah satu alasan dalam pengurangan laba yang dilaporkan. Manajemen laba dilakukan untuk memperkecil perolehan laba, sehingga mengakibatkan pajak yang dibayarkan kepada pemerintah juga lebih kecil dari yang seharusnya.

d) Pergantian CEO (*Chief Executive officer*)

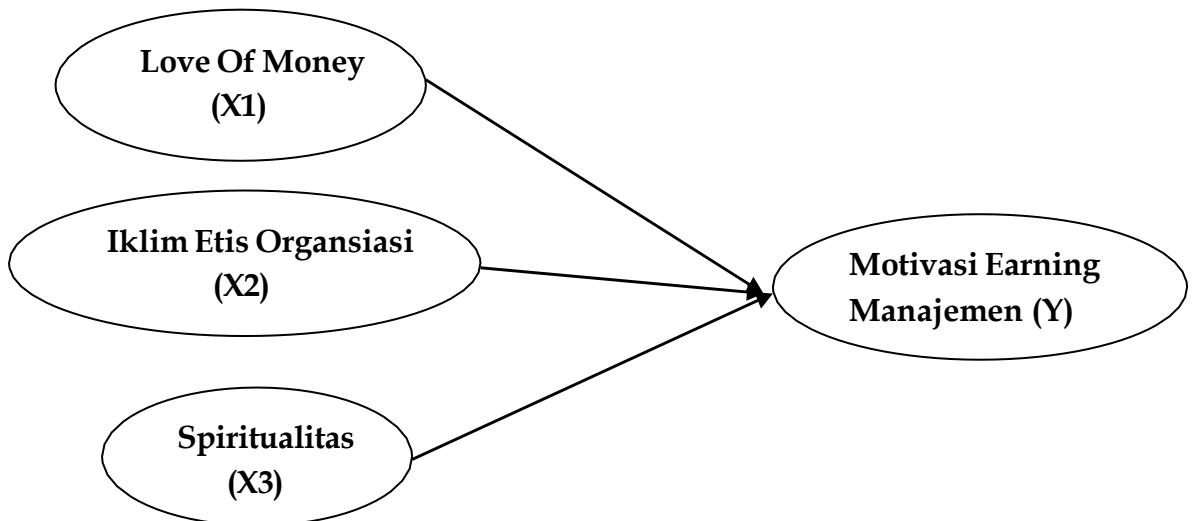
CEO yang akan pensiun biasanya akan berusaha untuk meninggikan laba untuk mendapat bonus yang lebih tinggi. Manajer yang memiliki informasi atas laba bersih perusahaan akan bertindak secara opportunistic untuk mengatur laba bersih tersebut sehingga dapat memaksimalkan bonus mereka berdasarkan perencanaan kompensasi.

e) Motivasi pasar modal (memberikan informasi kepada investor)

Segala informasi yang berkaitan dengan perusahaan disampaikan oleh Manajer kepada investor sebagai bentuk tanggungjawab Manajer. Oleh karena itu, pelaporan laba perlu dibuat sedemikian rupa, sehingga

investor tetap menilai bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik sesuai keinginannya.

### Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis



Gambar .1 Kerangka Berfikir

Terdapat berbagai variabel yang dapat digunakan untuk mengestimasi terjadinya praktik manajemen laba, diantaranya adalah Love of Money, Iklim Etis Organisasi dan Spiritualitas tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh-pengaruh variable tersebut di atas terhadap praktik manajemen laba dengan melakukan pengujian statistik.

#### Pengaruh Love of money (LOM) terhadap Motivasi Earning Management

LOM merupakan akar penyebab dari skandal keuangan perusahaan (Tang dan Chiu, 2003) dan mengindikasikan persepsi etis yang rendah dalam situasi bisnis (Wong, 2008). Ditegaskan Wardana (2018) yang mengindikasikan bahwa LOM berpengaruh terhadap perilaku Manajer dalam memutuskan untuk melakukan earning management atau tidak.

H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh LOM terhadap Motivasi Earning Management.

#### Pengaruh Iklim Etis Organisasi terhadap Motivasi Earning Management

Adanya evaluasi tentang persepsi iklim etis organisasi mungkin dapat meningkatkan pentingnya penerapan etika bagi para peneliti dan praktisi bisnis (Martin dan Cullen, 2006). Penelitian sebelumnya Wardana (2016) juga menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat iklim etis organisasi tinggi akan mengurangi potensi Manajer melakukan earning management. Penelitian ini berusaha untuk menguji apakah tingkat iklim etis organisasi dapat memengaruhi perilaku individu untuk melakukan earning management.

H<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Iklim Etis Organisasi terhadap Motivasi Earning Management.

#### Pengaruh Spiritualitas terhadap Motivasi Earning management

Penelitian Bhunia dan Mukhuti (2011) membuktikan bahwa spiritual berpengaruh signifikan terhadap motivasi earning management. Penelitian Ebaugh (2002) spiritual individu membantu menghindari perilaku yang dapat membahayakan perkembangan karir.

H<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh Spiritualitas terhadap Motivasi Earning Management

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian survai. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah data yang di peroleh dari para Manager dept. Sales industri pakan ternak (feedmill) di Jawa Timur melalui kuisioner. Bentuk skala yang akan digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Objek penelitian ini adalah Manager dengan unit analisis Lower Management dan Middle Management dengan target populasi 22 perusahaan dan total 44 orang/ responden. Waktu penelitian dilakukan mulai Bulan Januari sampai dengan Mei 2019. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh/ sensus.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah berupa analisis deskriptif yaitu suatu teknik untuk mengungkapkan dan memaparkan pendapat dari responden berdasarkan jawaban dari instrumen penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). Standar analisis data menggunakan PLS melalui evaluasi Goodness of Fit -Inner Model dan pengujian Hipotesis (Bootstrapping). Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square dari variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi sedangkan pengujian Hipotesis ( $\beta$ ,  $\gamma$ , dan  $\lambda$ ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap menggunakan statistik t atau uji t (t hitung harus  $> 1,96$ ) dan nilai P (probabilitas) harus  $<0,05$ .

### Variabel Bebas (Independen = X)

#### 1. Love of Money (X<sub>1</sub>)

Love of Money merupakan variabel independen yang bersifat laten. Variabel Love of Money diukur menggunakan instrumen Money Ethics Scale yang dikembangkan oleh Tang and Chiu (2003). Pernyataan dalam Money Ethics Scale terdiri dari 4 dimensi yaitu importance, success, motivator, dan rich.

#### 2. Iklim Etis Organisasi (X<sub>2</sub>)

Variabel iklim etis organisasi dalam penelitian ini sebagai variabel independen yang bersifat laten dan diukur menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian Koh dan Boo (2001). Variabel Iklim etis organisasi terdiri dari 3 dimensi yaitu egoistic (egoistic), kebajikan (benevolence), dan prinsip (principled).

### 3. Spiritualitas (X<sub>3</sub>)

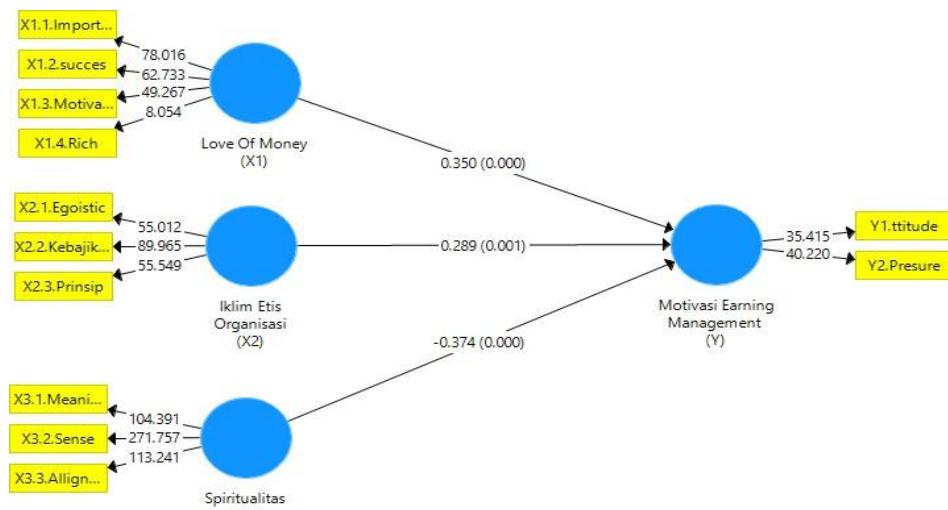
Spiritualitas Tempat Kerja merupakan variabel independen yang akan dihubungkan oleh earning management. Variabel WS terdiri dari 3 dimensi: pekerjaan yang bermakna (meaningful work/MW), rasa kebermasyarakat (sense of community/SC), dan keselarasan nilai (allignment of value/ AV).

#### Variabel Terikat (Dependen)

Earning Management merupakan variabel dependen yang bersifat laten dengan memiliki 2 dimensi: sikap dan keyakinan (attitude and conviction/ AC), serta tekanan dari pihak terafiliasi (pressure from affiliated parties/ PA).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada evaluasi inner model akan dilakukan pengujian r-square dan uji hipotesis.



Gambar .2 Hasil pengujian Model Struktural

Tabel .1 Nilai Uji R-Square

Variabel	R-Square
Love Of Money	
Iklim Etis Organisasi	
Spiritualitas	
Motivasi Earning Management	0.725

Tabel .2 Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Path Koefisien	Mean	Standar d Error	T- Statistic s	P Values	Keterangan
LOM	-□	0.350	0.365	0.094	3.740	0.000
EMM						Berpengaruh signifikan

IEO	-□	0.289	0.285	0.083	3.495	0.001	Berpengaruh signifikan
EMM							
MW	-□	-0.374	-0.369	0.088	4.261	0.000	Berpengaruh signifikan
EMM							

R-Square sebesar 0.725 atau sama dengan 72,5%. Hal ini berarti variabel Love of Money, Iklim Etis Organisasi dan Spiritualitas mampu menjelaskan variabilitas kontrak motivasi manajemen laba sebesar 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

### **Love of Money ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, pengaruh Love of Money ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y). Informasi tersebut menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.350 dan *t-Statistik* sebesar 3.740. Hipotesis 1 diterima, hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh Love of Money ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y) terbukti berpengaruh positif signifikan. Semakin besar keinginan Love of Money akan meningkatkan seseorang melakukan Manajemen Laba. Dari temuan-temuan sebelumnya (Tang dan Chiu, 2003) yang mengindikasikan bahwa LOM mempengaruhi perilaku individu untuk melakukan manajemen laba. individu yang tidak dapat mengontrol sumber daya yang ada dalam dirinya (LOM) dan adanya peluang di dalam sebuah perusahaan untuk berperilaku tidak etis maka individu tersebut lebih cenderung melakukan manajemen laba. Oleh karena itu, individu dengan mentalitas LOM tinggi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan manajemen laba di sebuah organisasi dibandingkan dengan individu dengan LOM rendah.

### **Iklim Etis Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y)**

Pengaruh Iklim Etis Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y) menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.289 dan *t- Statistik* sebesar 3.495 maka Hipotesis 2 diterima, hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh Iklim Etis Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y) terbukti berpengaruh positif signifikan. Penelitian Domino et al (2015) bahwa faktor situasional dan faktor internal mempengaruhi perilaku etis individu. Individu akan melakukan penilaian secara kontinyu tentang standar moral dalam dirinya dan membandingkan dengan lingkungan di mana dia berada. Oleh karena itu, organisasi dapat lebih memfokuskan perhatiannya terhadap pembentukan situasi yang dapat mencegah adanya manajemen laba yaitu menciptakan iklim etis organisasi yang tinggi.

### **Spiritualitas ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y)**

Pengaruh Spiritualitas ( $X_3$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y) menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) negatif sebesar -0.374 dan *t-Statistik* sebesar 4.261 maka Hipotesis 3 diterima, hal ini dapat dimaknai bahwa pengaruh Spriritualitas ( $X_3$ ) terhadap Motivasi Manajemen Laba (Y) terbukti berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa terdapat pengaruh yang bersifat negatif dan signifikan antara Spiritualitas/ WS dengan motivasi manajemen laba/ EMM. Ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kesadaran spiritual di tempat kerja, di samping faktor-faktor lainnya, diyakini akan mampu untuk meredam kecenderungan manajemen melakukan manajemen laba. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kriswantini (2016) yang menunjukkan bahwa Spiritualitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi manajemen laba, semakin tinggi spiritualitas tempat kerja maka akan mengurangi motivasi Manajer untuk melakukan manajemen laba yang lebih rasional.

## KESIMPULAN

Bersadarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh Love of Money/ LOM terhadap Motivasi Manajemen Laba/ EMM. Individu yang mempunyai LOM tinggi mempunyai keinginan dan keserakahan untuk mendapatkan uang. Manajer yang mempunyai LOM tinggi akan cenderung untuk memaksimalkan bonus sehingga manajer akan menyajikan informasi yang tidak sesuai dengan kondisi perusahaan sesungguhnya.
2. Penciptakan iklim etis organisasi yang tinggi dengan adanya penguatan pengetahuan kode etik perusahaan secara berkala, menciptakan perilaku etis di manajemen tingkat atas, dan memberikan sanksi yang tegas pada pelanggar etika sehingga iklim etis organisasi yang tinggi terbukti mampu mengurangi kecenderungan manajer melakukan manajemen laba.
3. Terdapat pengaruh yang bersifat negatif dan signifikan antara Spiritualitas/ WS dengan motivasi manajemen laba/ EMM. Manajer yang kesadaran emosional dan spiritualnya makin lemah akan makin mudah tergoda untuk melakukan manajemen laba, sebaliknya jika Manajer memiliki kesadaran emosional dan spiritual yang semakin kuat akan semakin mampu meredam motivasi manajemen laba.

Implikasi dari penelitian ini adalah *Love of money* dianggap sebagai pemicu timbulnya tindakan tidak etis, untuk itu diperlukan peraturan untuk semua pihak di dalam perusahaan berupa nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja manager sehari-hari, sehingga akan bermuara pada kualitas kinerja perusahaan, selain itu diperlukan sanksi tegas bagi pihak yang melanggar kode

etik perusahaan. Sedangkan saran untuk penelitian kedepannya meneliti iklim etis organisasi dengan ketiga konstruk kemudian digolongkan berdasarkan tipenya sehingga dapat diketahui tipe iklim etis organisasi yang paling baik dalam organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memasukkan manipulasi berupa *narcissistic management*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah., W dan Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEMDalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta. Hal 262.
- Ardana, Dermawan, Susanti., 2016. *Spiritualitas Tempat Kerja (Workplace Spirituality) dan Motivasi Manajemen Laba (Earning Management Motivation)*. Jurnal Akuntansi/ Vol. XX, No.01; 86-103
- Bandura, A., 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hell.
- Bhunia, A. dan Mukhuti, S. S. (2011). "Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-An Empirical Analysis". Business Management Dynamics Vol.1, No.4, Oct, pp.7378.
- Bhunia, A. dan Das, A. S. (2012). "Explore the Impact of Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management". International Journal of Scientific and Research Publications, Vol. 2, Issue 2, February.
- Chen, M. C. dan Sheng, C. W. (2013). "Workplace Sprituality and Earnings Management Motivations". International Journal of Business & Information, Vol. 8 (2): 267-298.
- Chen, M. C. (2012). "The influence of workplace spirituality on motivations for earnings management: A study in Taiwan's hospitality industry". Journal of Hospitality Management and Tourism Vol. 3(1), pp. 1-11, January.
- Charismawati, C. 2011. "Analisis Hubungan Antara Love of Money Dengan Persepsi Etika Mahasiswa Akutansi". Skripsi Akutansi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Du, L., Tang, T.L.-P., 2005. *Measurement Invariance Across Gender and Major: The Love of Money Among University Studentsin People's Republic of China*. Journal of Business Ethics 59,281-293.
- Elias, R.Z., 2004. *The impact of corporate ethical values on perceptions of earnings managementnull.* Managerial Auditing Journal 19, 84-98. doi:10.1108/02686900410509839
- Greenfield, A., Norman, C., Wier, B., 2008. *The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior*, Journal of Business Ethics. Springer Science & Business Media B.V.
- Healey, P., Wahlen, J.M., 1999. *A Review of The Eanings Management Literature and It'sImplicationsfor Standard Setting*. Accounting Horizons 13, 365-384.

- Jensen, C., Meckling, H., 1976. Theory of the Firm: *Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics 3, 305-360. doi:10.1016/0304- 405X(76)90026-X
- Kaplan, S.E., 2001. *Ethically Related Judgments by Observers of Earnings Management*. Journal of Business Ethics 32, 285-295.
- Klein, April. 2006. *Audit Committee, Board of Director Characteristics, and Earnings Management*.<http://ssrn.com/abstract=246674>.
- Nurtjahjanti, H. 2010. "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi".Jurnal psikologi Undip. Vol 7, No. 1 April 2010.
- Pande , 2012. *Pengaruh Kecerdasaan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Dan KecerdasanKecerdasaan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.FE. Universitas Udayana.*
- Rahmawati, I., 2012. *Perilaku Manajemen Laba: Pengaruh Jenis Profesi, Love ofMoney, Sikap Skeptis dan Komitmen Profesional*. Tesis.
- Shafer, W., 2015. *Ethical Climate, Social Responsibility, and Earnings Management*. Journal of Business Ethics 126, 43-60.
- Singhapakdi, A., 1993. *Ethical perceptions of marketers: The interaction effects of machiavellianism and organizational ethical culture*. Journal of Business Ethics 12, 407-418. doi:10.1007/BF00882031
- Singhapakdi, A., Vitell, S.J., Jin Lee, D., Nisius, A.M., Yu, G.B., 2013. *The Influence of Love of Money and Religiosity on Ethical Decision-Making inMarketing*. Journal of Business Ethics 114, 183-191.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit: Alfabeta. Bandung. hal 14, 224, 142.
- Sujarwени., 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit: Pustaka Baru. Yogjakarta.
- Tang, T., Chen, Y.-J., 2008. *Intelligence Vs. Wisdom: The Love of Money, Machiavellianism, and Unethical Behavior across College Major and Gender.*, Journal of Business Ethics. Springer Science & Business Media B.V.
- Tang, T.L.P., 2007. *Income and quality of life: Does the love of money make a difference?* Journal of Business Ethics 72, 375-393. doi:10.1007/s10551-006-9176-4
- Tang, T.L.-P., Chiu, R.K., 2003. *Income, Money Ethic, Pay Satisfaction, Commitment, and Unethical Behavior: Is the Love of Money the Root of Evil for Hong Kong Employees?* Journal of Business Ethics 46,13-30.

- Tang, T., Tang, D., & Luna-Arcas, R. (2005). "Money profiles: the love of money, attitudes, and needs". *Personnel Review*, Vol. 34 No. 5, pp. 603-24.
- Trevino, L., Weaver, G., 2003. *Managing Ethics in Business Organizations: Social Scientific Perspectives*.
- Trisnawati, N. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Mahasiswa* (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana). 2012. Universitas Udayana.
- Wong, H., 2008. *Religiousness, Love of Money, and Ethical Attitudes of Malaysian Evangelical Christians in Business.*, Journal of Business Ethics. Springer Science & Business Media B.V