

**KOMITMEN PROFESIONAL MEMEDIASI HUBUNGAN ANTARA
KEUNTUNGAN PERSONAL DENGAN MANAJEMEN LABA DAN PENGARUH
KEPRIBADIAN TERHADAP KOMITMEN PROFESIONAL**

Jap Rendy Martin

Universitas Katolik Soegijapranata

Abstract

Personality itself becomes an important benchmark in every action that will be taken by each individual and also personality will be formed from the individual's from birth and few of the environmental factors and other factors that can change the personality of individuals he had since birth. And the personality itself is a benchmark that can be used by a company to know the level of commitment of an individual in his profession. From the level of commitment of an individual to his profession will also affect the level of one's earnings management is used to achieve personal gain, whether in the form of bonuses, protect the position and other reasons used for personal gain. This research will use research model from Greenfield et al (2008) and apply the model in personality case of person by using two personality type that is N and C. Participant in this research is student of Catholic University of Soegijapranata Semarang which is conditioned as employee at budget department with random sampling. Data analysis techniques used are PLS and SPSS. And based on the results of data analysis can be concluded that professional commitment mediate effect of personal profit to earnings management. And there is also the influence of personality on the level of individual profession commitment to the profession.

Keywords: *self interest behavior, professional commitment, earnings management, personality.*

Abstrak

Kepribadian sendiri menjadi tolak ukur yang penting dalam setiap tindakan yang akan diambil oleh tiap individu dan juga kepribadian sendiri akan terbentuk dari individu itu sejak lahir dan hanya sedikit dari faktor lingkungan dan faktor lain yang mampu mengubah kepribadian individu yang dia miliki semenjak lahir. Dan kepribadian itu sendiri merupakan tolak ukur yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat komitmen seorang individu dalam profesinya. Dari tingkat komitmen seorang individu terhadap profesinya akan berpengaruh pula terhadap tingkat manajemen laba seseorang apakah digunakan untuk meraih keuntungan pribadi, baik berupa bonus, melindungi jabatan dan alasan lainnya yang digunakan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Penelitian ini akan menggunakan model penelitian dari Greenfield *et al.* (2008) dan mengaplikasikan model tersebut pada kasus kepribadian seseorang dengan menggunakan dua tipe kepribadian yaitu N dan C. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang dikondisikan sebagai karyawan pada departemen anggaran dengan *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS dan SPSS. Dan berdasarkan dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional memediasi efek keuntungan pribadi terhadap

manajemen laba. Dan juga terdapat pengaruh kepribadian terhadap tingkat komitmen profesi individu terhadap profesinya.

Kata kunci : *self interest behaviour*, komitmen profesional, manajemen laba, kepribadian.

1. PENDAHULUAN

Laba merupakan sebuah tolak ukur kinerja dari sebuah perusahaan dan merupakan dasar pengambilan keputusan penting dalam menentukan kebijakan perusahaan. *Statement of Financial Accounting Concept* (SFAC) nomor 2 yang mengatakan laba adalah elemen penting bagi pengguna laporan keuangan karena laba mengandung nilai prediktif. Hal ini yang membuat para manajer berusaha untuk menaikkan laba yang dilaporkan. Menurut Assih dan Gudono (2000) manajemen laba adalah proses yang disengaja dan terdapat batasan *General Accepted Accounting Principles* (GAAP) yang mengacu pada tingkat laba yang diinginkan. Manajemen laba merupakan adanya keterlibatan ketika menyusun laporan keuangan, untuk mendapatkan keuntungan pribadi Schipper dalam (R. Moehrle dan A. Reynolds-Moehrle, 2008).

Adapun motif yang mempengaruhi seorang manajer dalam melakukan manajemen laba biasanya disebabkan oleh keinginan untuk memperoleh kompensasi dan melindungi jabatan mereka dalam sebuah perusahaan. Manajemen laba dengan motif mencari keuntungan pribadi biasanya dengan menaikkan laba dalam laporan keuangan dengan memasukan pendapatan tahun setelahnya yang diakui dalam periode ini. Keuntungan pribadisendiri lebih mengacu pada bagaimana seorang manajer dapat memperoleh keuntungan pribadi ketika manajer melakukan manajemen laba. Keuntungan pribadi sendiri dapat berupa bonus, kompensasi, dan untuk mempertahankan jabatan yang mereka miliki.

Menurut Larkin (1996) dalam Iswati (2006) mengatakan bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas seorang individu pada profesinya seperti apa dipersepsikan oleh individu tersebut. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa keuntungan pribadi memiliki hubungan negatif dengan komitmen profesional. Sebagai seorang manajer dituntut memiliki komitmen profesional yang baik dalam perusahaan. Dengan adanya komitmen profesional yang baik diharapkan mampu meningkatkan etos kerja dari manajer itu sendiri dalam perusahaan. Karena dengan loyalitas yang dimiliki individu dalam sebuah perusahaan maka individu tersebut akan lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan keuntungan pribadi yang akan diperolehnya. Maka dari itu manajer dengan keuntungan pribadi yang tinggi maka komitmen profesionalnya akan rendah dan sebaliknya manajer dengan keuntungan pribadi yang rendah maka akan memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap perusahaan.

Personality sendiri berpengaruh terhadap apa yang dilakukan oleh seseorang. Kepribadian merupakan keseluruhan ciri unik, perilaku, pola sikap, serta kebutuhan seseorang. Begitupun pada seorang manajer dalam melakukan pekerjaannya, setiap manajer pasti memiliki tipe kepribadian serta perilaku yang berbeda dalam melakukan pekerjaannya. Manajer dengan kepribadian *conscientiousness* memiliki motivasi kuat dalam mencapai apa yang dinginkannya, bahkan manajer dengan kepribadian *conscientiousness* cenderung akan lebih mengutamakan keuntungan pribadi dibandingkan dengan komitmen profesionalnya. Manajer dengan sifat *conscientiousness* ini cenderung lebih besar dalam melakukan manajemen laba untuk memperoleh keuntungan pribadi dan mengabaikan komitmen profesional. Namun, mereka akan cermat dan memperhitungkan betul serta terperinci dalam melakukan manajemen laba agar apa yang dilakukannya tidak

ketahuan. Kepribadian *conscientiousness* berkebalikan dengan manajer dengan kepribadian *neoriticism* manajer dengan kepribadian ini akan sangat takut dalam melakukan hal-hal yang menyimpang karena manajer dengan sikap *neoriticism* lebih mudah gelisah dan cenderung menghindari hal-hal yang menyimpang. Manajer dengan kepribadian *neoriticism* akan lebih mengutamakan komitmen profesionalnya dibanding mencari keuntungan pribadi dan manajer dengan kepribadian *neoriticism* lebih susah untuk melakukan manajemen laba karena kekhawatirannya yang tinggi.

Personality conscientiousness memiliki ciri cenderung bekerja keras, cermat dan rinci dalam melakukan segala hal, dan rajin. Kepribadian ini juga memiliki motivasi kuat untuk menjadi sukses Zimmerman (2008), sedangkan individu dengan *personality neoriticism* cenderung merasa adanya tekanan dalam melakukan kegiatan, mudah tegang, sering mengalami kekhawatiran, sering murung serta sedih, gelisah, depresi, serta emosinya labil. Dari ciri-ciri yang dimiliki oleh kepribadian *conscientiousness* dan *neoriticism* menunjukkan bahwa manajer dengan kepribadian *conscientiousness* lebih berpotensi untuk melakukan manajemen laba dan memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah. Hal ini dikarenakan manajer dengan sikap kepribadian *conscientiousness* lebih cermat dan lebih mengerti dengan kondisi dari perusahaan itu sendiri terutama dalam laporan keuangan perusahaan. Selain itu sikap memiliki motivasi kuat dalam mencapai kesuksesan juga mendorong seorang manajer dengan kepribadian *conscientiousness* ini akan mencoba menghalalkan segala cara untuk mempertahankan posisinya maupun untuk kepentingan perusahaan sendiri dalam meraih kesuksesannya. Hal ini berkebalikan dengan manajer dengan kepribadian *neoriticism* karena manajer dengan kepribadian yang mudah cemas yang membuat manajer dengan kepribadian ini akan merasa cemas ketika melakukan hal ini, mereka akan berpikir berkali-kali ketika melakukan manajemen laba itu sendiri karena sifat kekhawatiran dan gelisah ketika mereka melakukan manajemen laba itu sendiri dan akan takut jika ketahuan maka akan kehilangan posisinya.

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda hal ini akan mempengaruhi seberapa besar pengaruh manajer dengan kepribadian yang tidak mudah cemas, selalu ambisius dalam meraih target akan lebih memiliki sikap lebih berani dalam melakukan manajemen laba daripada manajer dengan kepribadian yang cemas dan selalu menimbang-nimbang ketika melakukan sesuatu hal.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Personality (Kepribadian)

Phares dalam buku psikologi kepribadian mengatakan bahwa kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan orang lainnya. Maddy dan Burt dalam buku psikologi kepribadian mendefinisikan kepribadian sebagai seperangkat karakteristik dan kecenderungan yang stabil, yang menentukan keumuman dan perbedaan tingkah laku psikologi (berfikir, merasa dan gerakan) dari seseorang dalam waktu yang panjang dan tidak dapat difahami secara sederhana sebagai hasil dari tekanan sosial dan tekanan biologi saat itu. *Personality* menurut Stren dalam buku psikologi kepribadian, *personality* adalah kehidupan seseorang secara keseluruhan, individual, unik, usaha mencapai tujuan, kemampuan bertahan dan membuka diri, kemampuan memperoleh pengalaman.

Personality trait diarahkan kepada komponen dasar dari kepribadian individu. Setelah melakukan banyak penelitian, pada sekitar tahun 1980-an, McCrae dan Costa ditemukan *Big Five Personality Factor*. *Big Five Personality* merupakan pendekatan secara psikologi kepribadian yang menggolongkan *trait* kepribadian menggunakan analisis faktor. Yang

disimpulkan menjadi lima besar *personality*, yaitu: *Extraversion (E)*, *Agreeableness (A)*, *Neuroticism (N)*, *Openness (O)*, *Conscientiousness (C)*, namun pada penelitian ini peneliti hanya akan lebih mengamati hanya dua sifat yaitu :

a. *Neuroticism (N)*

Merupakan type kepribadian dari individu dengan masalah emosi yang negatif, misalnya adanya rasa khawatir, dan rasa tidak aman. Tingkat emosional mereka labil, perhatian mereka dapat diubah menjadi sesuatu yang berkebalikan. Individu dengan tingkat *neuroticism* rendah akan cenderung lebih bahagia, gembira serta puas dengan hidup mereka jika di bandingkan dengan individu dengan tingkat *neuroticism* tinggi. Mereka juga kesulitan dalam menjalin hubungan dengan individu lain, *self esteem* pada kepribadian ini juga relatif rendah. Individu dengan kepribadian *neuroticism* tinggi cenderung mudah merasa cemas, mudah marah, depresi dan cenderung memiliki *emotionally reactive*.

b. *Conscientiousness (C)*

Conscientiousness dapat diartikan dengan perbedaan antara keteraturan dan kedisiplinan. Individu dengan *personality* ini memiliki tingkat ambisi yang tinggi, tepat waktu, selalu menunda rasa puas dengan apa yang mereka dapatkan. Jeleknya orang dengan kepribadian ini menjadi individu yang perfeksionis, kompulsif dan membuat bosan. Individu dengan *conscientiousness* rendah cenderung memiliki sifat ceroboh dan mudah dialihkan perhatiannya serta tidak fokus.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional menunjukan seberapa tinggi loyalitas dari individu pada profesi yang memiliki persepsi dari individu itu sendiri. Komitmen profesional adalah seberapa sering dari mengidentifikasi seseorang, seberapa sering individu terlibat pada kegiatan profesinya (Mowday et al., dalam Eslami dan Gharakhani, 2012). Komitmen profesional merupakan sebagai tujuan dari pekerjaan dan sebuah komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankannya sebagai sebuah komitmen dirinya sebagai individu dalam profesinya. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa komitmen profesional adalah tingkat kepuasan seseorang yang membuat individu dapat menunjukkan sejauh mana atau seberapa besar loyalitas dan kinerja manajer dalam profesinya. Individu dengan tingkat komitmen profesional tinggi akan menjadi individu yang akan memprioritaskan dan berusaha untuk menjadikan pekerjaannya menjadi lebih baik yang membuat kemungkinan manajemen laba semakin kecil.

Teori Keagenan

Teori keagenan ini dapat diartikan sebagai basis atau dasar penerapan dari bisnis perusahaan yang diterapkan sampai saat ini. Teori ini memiliki dasar dari teori ekonomi, keputusan, sosiologi dan *organisasion theory*. Landasan utama dari teori keagenan adalah hubungan kerja dari yang memberi wewenang dan yang diberi wewenang. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), teori agensi adalah adanya hubungan antara *principal* dan *agent*. Teori ini mengasumsikan tiap orang hanya dimotivasi oleh keuntungan dirinya sendiri yang menyebabkan timbulnya perbedaan kepentingan dari *principal dan agent*. Teori ini memiliki hubungan erat dengan keuntungan pribadi yang diperoleh manajemen ketika melakukan manajemen laba. Cara dari jajaran manajemen adalah meningkatkan kekayaan berupa kesenangan dan tunjangan dari perusahaan.

Manajemen Laba

Manajemen laba adalah segala upaya dalam penyusunan laporan keuangan yang digunakan untuk pihak luar, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. Healy dan Wahlen (1999: 368) mendefinisikan manajemen laba yang ditinjau dari sudut pandang penetap standar, yaitu manajemen laba bisa terjadi ketika para manajer menggunakan keputusan tertentu dalam pelaporan keuangan serta mengubah transaksi untuk mengubah laporan keuangan sehingga dapat menyesatkan *stakeholder* yang ingin mengetahui kinerja ekonomi yang diperoleh perusahaan serta untuk mempengaruhi hasil kontrak yang menggunakan angka-angka akuntansi yang dilaporkan tersebut.

Terdapat dua pemahaman mengenai manajemen laba itu sendiri, yaitu :

- a. Dapat dilihat sebagai perilaku oportunistik seorang manajer dengan memaksimalkan *utilitasnya* yang dapat berguna dalam menghadapi kontrak kompensasi, kontrak uang dan *political cost (opportunistic earning management)*
- b. Serta dapat dilihat dari sudut *perspektif efficient contracting (efficient earning manajemen)*, dimana manajemen laba tersebut memberikan pada manajer sebuah *fleksibilitas* dalam melindungi diri sendiri maupun untuk kepentingan perusahaan dalam kaitannya dengan antisipasi terhadap kejadian yang tak terduga demi keuntungan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik (Scoot dalam Omid, 2012).

Pengembangan dan Perumusan Hipotesis

Keuntungan pribadi merupakan setiap peluang yang didapatkan seorang individu dalam mencari keuntungan yang dapat menambah kekayaan maupun mempertahankan jabatan yang dimilikinya. Sedangkan komitmen profesional lebih mengacu pada tingkat loyalitas individu dan kaitannya dengan tingkat kepatuhan individu dalam melakukan setiap aturan dan acuan yang ada dalam sebuah perusahaan. Dalam banyak kesempatan ditemukan bahwa manajer dengan tingkat loyalitas rendah akan selalu mencari celah untuk mendapatkan keuntungan pribadinya. Sedangkan manajer dengan komitmen profesional tinggi pada perusahaan akan cenderung tetap pada alur dan menaati setiap aturan perusahaan dan mengedepankan kepentingan perusahaan dibanding keuntungan pribadi mereka (Coffee, 2005). Riset Coffee (2005) menunjukkan bahwa seorang manajer dapat menaikkan harga saham dikarenakan dia juga sebagai pemilik saham pada perusahaan tersebut sehingga dapat menyesatkan para pemakai laporan keuangan. Hal ini menunjukkan keuntungan personal memiliki efek dalam menentukan komitmen profesional individu.

Banyak manajer yang mempermainkan harga saham perusahaannya untuk memperoleh keuntungan pribadi dan manajer dengan tingkat komitmen profesional yang rendah yang banyak melakukan manajemen laba untuk mendapatkan keuntungan pribadi Bergstresser dan Philippon (2006). Dari uraian yang ada maka peneliti dapat merumuskan menjadi hipotesis :

H₁ : Komitmen profesional memediasi keuntungan pribadi pada *earning management*

Neuroticism (N) yang digambarkan sebagai seorang individu yang memiliki tingkat kecemasan yang tinggi dan juga individu dengan kepribadian ini cenderung cepat puas dengan apa yang dimilikinya mereka saat ini, sedangkan individu dengan kepribadian *Conscientiousness (C)* didefinisikan sebagai individu yang ambisius dan tidak pernah puas dengan apa yang diraihinya dan memiliki motivasi yang kuat dalam meraih kesuksesan (Zimmerman, 2008).

Individu dengan kepribadian *Neuroticism (N)* memiliki kecenderungan untuk tidak mengubah laba yang ada, hal ini dikarenakan individu dengan kepribadian ini akan cemas jika apa yang dilakukannya dapat mempengaruhi keadaan perusahaan dan individu dengan kepribadian ini cepat puas dengan apa yang dia raih maka kecenderungan untuk melakukan manajemen laba cenderung kecil dan mereka lebih memiliki sifat loyal terhadap perusahaan dan bertingkah laku sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan pribadi dengan kepribadian *Conscientiousness (C)* akan cenderung mengubah laba yang ada, hal ini dikarenakan individu dengan kepribadian ini memiliki sikap ambisius yang tinggi dan individu dengan kepribadian ini akan melakukan segala hal untuk meraih kesuksesan termasuk jika harus melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Dan individu dengan kepribadian ini cenderung memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah karena mereka lebih mengutamakan kesuksesan atau keuntungan personal dibanding kepentingan dari perusahaan. Dari penjelasan yang ada maka peneliti merumuskan menjadi hipotesis :

H₂ : Terdapat perbedaan komitmen profesional untuk individu dengan *personality Neuroticism (N)* dan *Conscientiousness (C)*

3. METODE PENELITIAN

Obyek dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan, obyek yang dipilih adalah mahasiswa program studi akuntansi semester 5 atau yang sudah mengambil mata kuliah Teori Akuntansi di Unika Soegijapranata Semarang.

Partisipan dan Sampel

Partisipan

Dalam penelitian ini partisipan yang dipakai adalah mahasiswa semester 5 yang sudah mengambil mata kuliah Teori Akuntansi progdi Akuntansi di Unika Soegijapranata Semarang sejumlah 219 orang (Sumber: Kantor Jurusan Akuntansi Universitas Soegijapranata, Semarang). Pengambilan populasi ini didasarkan karena dalam mata kuliah Teori akuntansi sendiri membahas mengenai beban dan pendapatan yang diakui perusahaan yang sesuai dengan PABU.

Desain Eksperimen

Desain eksperimen merupakan himpunan bagian atau subyek dari unit populasi, yang dipilih dengan menggunakan aturan tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili partisipan. Pada penelitian ini akan menggunakan *dummy* dengan memberikan peluang seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1
Desain Eksperimen

	<i>Neuroticism</i>	<i>Conscientiousness</i>
Ada peluang	1	3
Tidak ada peluang	2	4

Metode Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer dalam penelitiannya. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama dan tidak melalui perantara yang dilakukan melalui individu maupun kelompok (Indrianto dan Supomo dalam H. S. Sulistyanto dan Clara Susilawati, 2015). Data ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke mahasiswa akuntansi tingkat atas di kampus UNIKA Soegijapranata Semarang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan survei yaitu mengetahui langsung dari sumbernya. Survei sendiri akan dilakukan dengan membagikan beberapa kuesioner untuk mendapatkan data sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Alat Pengumpulan Data

Kuesioner akan digunakan pada penelitian ini untuk memperoleh data dari responden yang kemudian dari jawaban yang diperoleh dari para responden akan digunakan sebagai acuan dalam pengolahan data.

Pengujian Alat Pengumpulan Data

Pengujian Validitas Internal

Uji validitas berfungsi dalam mengukur valid atau tidaknya data yang didapat dari kuesioner. Dan data yang didapat dari kuesioner tersebut dapat dikatakan valid apabila data dari kuesioner tersebut dapat untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS yang merupakan validitas konstruk untuk melihat ukuran kebenaran instrumen dalam melakukan pengukuran sudah sesuai atau tidak dengan teori untuk mendefinisikan konstruk. Terdapat dua validitas konstruk itu sendiri yaitu :

1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen ini sendiri adalah *loading factor* yang menunjukkan hubungan korelasi antara instrument yang digunakan dengan konstruksinya, serta *average variance extracted (AVE)* dan *Communality*. Validitas konvergen ini dikatakan hasilnya valid apabila *loading factor* > 0,7 ; *AVE* > 0,5 ; dan *communality* > 0,5

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan ini sendiri digunakan untuk mengukur instrumen ketika konstruk yang digunakan berbeda. Dan hasilnya dikatakan valid ketika hasil yang didapatkan menunjukkan akar *AVE* yang merupakan korelasi antar variabel laten (konstruk) menunjukkan hasil *AVE* > korelasi variabel laten dan juga *cross loading* menunjukkan >0,7 dalam satu konstruk

Ada beberapa ancaman yang terdapat pada validitas internal dalam penelitian ini, ancaman tersebut diantaranya:

- a. Histori

Histori adalah deretan peristiwa yang terjadi sebelum pengujian dilakukan dengan setelah pengujian dilakukan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Hal ini dikarenakan eksperimen ini dilakukan hanya pada waktu dilakukan eksperimen dan tidak dilakukan kembali pada waktu selanjutnya.

- b. Maturasi

Maturasi adalah efek durasi waktu yang terjadi saat penelitian dan berdampak pada hasil eksperimen. Pada eksperimen ini pembahasan yang dilakukan mudah dipahami dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas sama untuk tiap partisipan.

c. Pengujian

Dampak dari pengujian (*testing*) yang akan berpengaruh terhadap hasil pengujian yang dilakukan berikutnya, hal ini disebabkan adanya proses pembelajaran. Pada eksperimen ini partisipan tidak melakukan pengujian yang sama dan juga semua partisipan diminta berpartisipasi tanpa mereka mengetahui hal ini sebelumnya.

d. Instrumentasi

Instrumenasi adalah efek yang timbul dari adanya pergantian instrumen pengukur dalam eksperimen yang membuat hasil akan berbeda. Pada eksperimen ini bebas dari instrumentasi karena pengamat dan tiap instrumennya tidak mengalami pergantian untuk seluruh partisipan.

e. Seleksi

Seleksi bisa terjadi apabila subjek yang dipilih memiliki karakteristik yang berbeda. Pada eksperimen ini bebas dari seleksi karena pemilihan partisipan dalam eksperimen ini dilakukan secara random.

f. Regresi

Regresi bisa saja terjadi apabila subjek pada sampel yang dipilih berdasar nilai ekstrem. Eksperimen ini bebas dari regresi karena partisipan yang menjadi subjek pada penelitian ini dilakukan secara random.

g. Mortaliti eksperimen

Mortaliti eksperimen terjadi apabila komposisi subjek pada sampel yang diteliti berubah selama melakukan pengujian. Pada eksperimen kali ini bebas dari mortaliti karena subjek yang menjadi partisipan tidak berubah pada waktu eksperimen dilakukan secara langsung.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang didapatkan dari alat ukur yang digunakan memberikan hasil data yang dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian ini. Dalam hal ini kuesioner dapat dikatakan reliabel apa bila jawaban yang didapat dari mahasiswa dalam menjawab pertanyaan yang ada stabil atau konsisten. Pengujian ini menggunakan *cronbach alpha* dalam pengujian statistik. Dan dapat dikatakan data reliabel apabila hasil dari *cronbach alpha* sendiri lebih besar dari 0,7 dan *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Nunally dalam Ghozali, 2011).

Desain Analisis Data atau Uji Hipotesis

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti memilih menggunakan PLS dalam menguji hasil dari hipotesis pertama yang didapatnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau kah tidak adalah dengan melihat pada kolom *T Statistics* yang berada pada tabel *Total Effects*. Jika hasil pada kolom *T Statistics* > 1,96 maka hipotesis diterima. Pada hipotesis kedua peneliti menggunakan alat uji SPSS. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau tidak adalah dengan melihat signifikansi yang harus > 0,05.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Partisipan

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang sudah mengambil mata kuliah Teori Akuntansi. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode eksperimen. Jumlah partisipan yang

terlibat 80 orang. Dimana tiap partisipan diminta untuk memberikan pendapatnya dalam kuesioner yang diberikan.

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner yang Lolos Cek Manipulasi

Keterangan	Jumlah Partisipan
Jumlah kuesioner dalam eksperimen	80
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	1
Jumlah kuesioner yang tidak lolos cek manipulasi	11

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 partisipan yang tidak kembali, 11 partisipan yang tidak lolos cek manipulasi yang dikarenakan ketidakpahaman terhadap sistem laba yang diberikan dan keuntungan personal yang didapat, sehingga 11 partisipan yang tidak lolos cek manipulasi tidak di masukan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator dari alat uji *PLS* menggunakan *AVE*, *communality*, dan *loading factor*. Sedangkan indikator dengan alat uji SPSS yaitu *Cronbach Alpha if item Deleted* yang dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*. Pengujian validitas ini berguna untuk menunjukkan seberapa besar instrumen dalam riset mampu mengukur apa yang harusnya diukur dari suatu konsep. Sedangkan uji realibilitas berfungsi untuk menguji instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk memiliki konsistensi. Dalam uji validitas menggunakan alat uji *PLS* sebuah instrumen dikatakan valid apabila *cronbach alfa* dan *composite reliability* lebih besar daripada 0,7. Sedangkan jika menggunakan alat uji SPSS instrumen dikatakan valid apabila *Cronbach Alpha if item Deleted* < *Cronbach Alpha* dan dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6

Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Pada Kondisi Ada Peluang dan Tidak ada Peluang

Hasil pengujian validitas dan realibilitas pada kondisi ada peluang dan tidak ada peluang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pada Kondisi Ada Peluang dan Tidak ada Peluang

Variabel	Indikator Validitas	Hasil	
Komitmen Profesional	AVE	0,502	
	<i>Communality</i>	0,502	
	<i>Loading Factor</i>	KP1	0,824
		KP10	0,723
		KP11	0,681
KP12		0,712	

		KP13	0,722
		KP14	0,686
		KP15	0,690
		KP2	0,704
		KP3	0,738
		KP4	0,669
		KP5	0,646
		KP6	0,718
		KP7	0,650
		KP8	0,741
		KP9	0,704
	Indikator Reliabilitas		
	<i>Cronbach Alfa</i>		0,929
	<i>Composite Reliability</i>		0,938

Variabel	Indikator Validitas		Hasil
<i>Earning management</i>	AVE		1,000
	<i>Communality</i>		1,000
	<i>Loading Factor</i>	<i>Earning management</i>	1,000
	Indikator Reliabilitas		
	<i>Cronbach Alfa</i>		1,000
	<i>Composite Reliability</i>		1,000

Keuntungan Pribadi	AVE		1,000
	<i>Communality</i>		1,000
	<i>Loading Factor</i>	<i>Keuntungan pribadi</i>	1,000
	Indikator Reliabilitas		
	<i>Cronbach Alfa</i>		1,000
	<i>Composite Reliability</i>		1,000

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE dan *communality* di setiap variabel pada penelitian ini setiap instrumen menunjukkan nilai yang valid yaitu memiliki nilai 0,5 untuk tiap instrumen yang menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai yang valid. Setelah itu jika dilihat dari *loading factor* juga terlihat nilai tiap instrumen di atas memiliki nilai >0,5 yang menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai yang valid. Kemudian pada pengujian realibilitas menunjukkan bahwa pada penelitian ini nilai pada tiap instrumennya memiliki nilai di atas 0,7 pada indikator *cronbach alfa*. Untuk *composite reliability* juga menunjukkan nilai di atas 0,7 yang merupakan syarat bahwa instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen *Neuroticism* dan *Conscientiousness*

Hasil dari pengujian validitas dan realibilitas pada instrumen *Neuroticism* dan *Conscientiousness* menunjukkan hasil seperti ditunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen *Neuroticism* dan *Conscientiousness*

Indikator <i>Neuroticism</i>	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
	N1	0,934	0,928	VALID
	N3	0,934	0,924	VALID
	N5	0,934	0,925	VALID
	N7	0,934	0,928	VALID
	N9	0,934	0,928	VALID
	N11	0,934	0,927	VALID
	N13	0,934	0,925	VALID
	N15	0,934	0,926	VALID
	N17	0,934	0,932	VALID
	N19	0,934	0,925	VALID
	N21	0,934	0,933	VALID
Realibilitas <i>Neuroticism</i>		0,934		Reliabel

Indikator Validitas <i>conscientiousness</i>	Item	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
	C2	0,916	0,897	VALID
	C4	0,916	0,905	VALID
	C6	0,916	0,905	VALID
	C8	0,916	0,911	VALID
	C10	0,916	0,907	VALID
	C12	0,916	0,898	VALID
	C14	0,916	0,902	VALID
	C22	0,916	0,910	VALID
Realibilitas <i>Conscientiousness</i>		0,916		Reliabel

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa instrumen *Neuroticism* semua nilai menunjukkan *Cronbach Alpha If Item Deleted* < *Cronbach Alpha* (0,934) yang menunjukkan bahwa nilai pada setiap instrumen dikatakan valid. Sedangkan pada instrumen *conscientiousness* terdapat instrumen yang nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* di atas *Cronbach Alpha*, yaitu pada C16, C18 dan C20. Sehingga ketiga item tersebut dihapus dan diuji ulang. Setelah melakukan pengujian ulang didapatkan nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* < *Cronbach Alpha* (0,916) pada tiap instrumennya yang menunjukkan bahwa tiap instrumen memiliki nilai yang valid. Dari hasil uji realibilitas yang terlihat pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tiap instrumen memiliki *Cronbach Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa tiap instrumen pada penelitian ini reliabel.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran dari data penelitian, yang digunakan untuk mengetahui jawaban partisipan pada tiap pertanyaan dari masing-masing instrumen pada penelitian ini.

Tabel 4.4
Jumlah Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Keterangan		Sel 1 (<i>Neuroticism</i> dan Ada Peluang)	Sel 2 (<i>Neuroticism</i> dan Tidak Ada Peluang)	Sel 3 (<i>Conscientiousness</i> dan Ada Peluang)	Sel 4 (<i>Conscientiousness</i> dan Tidak Ada Peluang)
Jenis Kelamin	Laki - laki	6	5	5	4
	Perempuan	9	12	14	13
Jumlah		15	17	19	17
Usia	19	1	0	0	0
	20	8	8	8	7
	21	5	8	11	9
	22	1	1	0	1
Jumlah		15	17	19	17

Sumber : data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa partisipan dalam eksperimen berjumlah 68 orang yang digolongkan dalam 4 sel. Pembagian sel berdasar ada tidak adanya peluang serta *personality neuroticism* dan *conscientiousness*. Pada sel 1 menunjukkan 15 partisipan, sel 2 dan 4 menunjukkan 17 partisipan dan pada sel 3 menunjukkan a 19 partisipan. Dimana pada tiap selnya menunjukkan jenis kelamin wanita lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki. Di mana tiap sel menunjukkan usia partisipan yang berada pada usia 20 dan 21 tahun. Banyak partisipan dengan *personality conscientiousness* yang berjumlah 36 orang sedangkan *personality neuroticism* berjumlah 32 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan mempunyai kecenderungan untuk memiliki ambisi yang tinggi dan juga pekerja keras sesuai dari karakter individu dengan *personality conscientiousness*.

Hasil Uji Validitas Internal Desain Eksperimen

Desain eksperimen ini bebas dari ancaman validitas internal dengan argumentasi di bawah ini :

a. Histori

Histori adalah deretan peristiwa yang terjadi sebelum pengujian dilakukan dengan setelah pengujian dilakukan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Pada eksperimen ini terbebas dari histori, hal ini dikarenakan eksperimen ini dilakukan hanya pada waktu dilakukan eksperimen dan tidak dilakukan kembali pada waktu selanjutnya.

b. Maturasi

Maturasi adalah efek durasi waktu yang terjadi saat penelitian dan berdampak pada hasil eksperimen. Pada eksperimen ini pembahasan yang dilakukan mudah dipahami dan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas sama untuk tiap partisipan.

c. Pengujian

Dampak dari pengujian (*testing*) yang akan berpengaruh terhadap hasil pengujian yang dilakukan berikutnya, hal ini disebabkan adanya proses pembelajaran. Pada eksperimen ini partisipan tidak melakukan pengujian yang sama dan juga semua partisipan diminta berpartisipasi tanpa mereka mengetahui hal ini sebelumnya.

d. Instrumentasi

Instrumentasi adalah efek yang timbul dari adanya pergantian instrumen pengukur dalam eksperimen yang membuat hasil akan berbeda. Pada eksperimen ini bebas dari instrumentasi karena pengamat dan tiap instrumennya tidak mengalami pergantian untuk seluruh partisipan.

e. Seleksi

Seleksi bisa terjadi apabila subjek yang dipilih memiliki karakteristik yang berbeda. Pada eksperimen ini bebas dari seleksi karena pemilihan partisipan dalam eksperimen ini dilakukan secara random.

f. Regresi

Regresi bisa saja terjadi apabila subjek pada sampel yang dipilih berdasar nilai ekstrem. Eksperimen ini bebas dari regresi karena partisipan yang menjadi subjek pada penelitian ini dilakukan secara random.

g. Mortaliti eksperimen

Mortaliti eksperimen terjadi apabila komposisi subjek pada sampel yang diteliti berubah selama melakukan pengujian. Pada eksperimen kali ini bebas dari mortaliti karena subjek yang menjadi partisipan tidak berubah pada waktu eksperimen dilakukan secara langsung.

Hasil Uji Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua kondisi pada hipotesis 1 di mana pada kondisi pertama terdapat peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi, sedangkan pada kondisi kedua tidak ada peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Sedangkan pada hipotesis kedua melihat perbedaan tingkat komitmen profesional seseorang yang diukur dengan dua kepribadian yaitu *Neuroticism* dan *Conscientiousness*. Pengujian pada hipotesis pertama akan menggunakan alat uji PLS 3 *student version 2* dengan tingkat eror yang ditetapkan pada angka 5% atau hasil *t-statistic* dengan nilai minimal 1,96. Sedangkan pada hipotesis kedua akan diuji menggunakan alat uji SPSS dengan nilai minimal signifikansi pada angka 0,05 atau 5%.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Pada pengujian hipotesis pertama akan menjabarkan hubungan antara komitmen profesional seorang manajer dan juga menjelaskan mengenai hubungan antara keuntungan pribadi terhadap komitmen profesional seseorang, berikut hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Keterangan	<i>T-Statistic</i>	<i>Original Sampel</i>
KP → EM	12,603	-0,679
Keuntungan Pribadi → EM	2,950	0,241
Keuntungan Pribadi → KP	3,388	-0,355

Dari tabel diatas menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis pertama. Untuk memperjelas hasil dari tabel di atas dapat melihat gambar pada model penelitian di bawah ini.

Gambar 4.1
Model Penelitian Untuk Pengujian Hipotesis 1



Hipotesis pertama pada penelitian kali ini yaitu komitmen profesional memediasi keuntungan pribadi pada *earning management*. Dari tabel dan gambar di atas menunjukkan *t-statistic* pada hubungan antara variabel keuntungan pribadi pada komitmen profesional sebesar 3,388 dengan *p-values* 0,001. Dari hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan keuntungan pribadi dengan komitmen profesional secara signifikan. Kemudian pada *t-statistic* pada hubungan antara variabel komitmen profesional dengan manajemen laba menunjukkan hasil 12,603 dengan *p-values* 0,000. Angka di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen profesional dengan manajemen laba secara signifikan. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa mediasi diterima sehingga hipotesis pertama diterima.

Pembahasan Uji Hipotesis Pertama

Sikap dari seorang manajer untuk mencari keuntungan pribadi adalah sikap yang sering muncul ketika seseorang melakukan pekerjaan. Banyak hal yang mendorong seorang manajer untuk mencari keuntungan pribadi dalam melakukan pekerjaannya salah satunya adalah bonus dan juga melindungi jabatannya. Menurut Bergstresser dan Philippon (2006) menunjukkan bahwa banyak manajer yang membuat laporan keuangan tidak sesuai dengan aslinya sehingga menyesatkan para pengguna laporan keuangan. Hal ini dilakukan para manajer untuk mencari keuntungan pribadinya dan mengabaikan kepentingan profesinya. Adanya peraturan yang memperbolehkan seorang manajer dalam melakukan manajemen laba sesuai yang di atur dalam GAAP membuat sebagian manajer menggunakan celah ini untuk mencari keuntungan pribadinya dan mengesampingkan kepentingan profesinya. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), menunjukkan adanya hubungan antara *principal* dan *agent*. Teori ini mengasumsikan tiap orang hanya dimotivasi oleh keuntungan dirinya sendiri yang meyebabkan timbulnya perbedaan kepentingan antara mempertahankan komitmen profesinya atau mencari keuntungan pribadi, yang menunjukkan bahwa tiap individu tersebut akan lebih mementingkan untuk mencari keuntungan pribadinya ketika ada peluang dan mengesampingkan tujuan dari profesinya.

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah komitmen profesional memediasi keuntungan pribadi. Pada hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima secara signifikan. Dari hasil tersebut memiliki arah yang negatif yang berarti ketika terdapat peluang seseorang dalam mendapatkan keuntungan pribadi maka akan membuat komitmen profesional dari seseorang akan rendah, dan sebaliknya ketika tidak

ada peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi maka komitmen profesional dari seseorang cenderung tinggi.

Komitmen profesional merupakan sebagai tujuan dari pekerjaan dan sebuah komitmen terhadap pekerjaan yang dijalannya sebagai sebuah komitmen dirinya sebagai individu dalam profesinya (Mowday et al., dalam Eslami dan Gharakhani, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa ketika terdapat peluang akan membuat perbedaan tingkat komitmen profesional seseorang ketika tidak ada peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Pada penelitian kali ini, partisipan akan memilih untuk melakukan penundaan terhadap pelaporan biaya yang menimbulkan peluang untuk memperoleh bonus atau tidak melakukan penundaan biaya atau tidak ada peluang untuk mendapatkan bonus. Hal ini akan mempengaruhi komitmen profesional seseorang dalam profesinya, partisipan yang lebih memilih untuk melakukan penundaan dan mendapatkan bonus cenderung akan memiliki komitmen profesi yang rendah, yang menunjukkan sebenarnya tiap individu akan mengalami konflik ketika dia ingin mempertahankan komitmennya terhadap profesi yang dijalannya, namun disisi lain juga ingin mengutamakan keuntungan pribadi yang akan didapatkannya, hasil ini juga didukung dengan tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Beda Komitmen Profesional Menurut Ada/ Tidaknya Peluang

Keterangan	Mean
Ada Peluang	2,8938
Tidak Ada Peluang	3,4444

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa ketika terdapat peluang seseorang untuk mendapatkan keuntungan pribadi membuat komitmen profesional seseorang memiliki angka yang lebih rendah yaitu 2,89 dibandingkan ketika tidak ada peluang seseorang untuk mendapatkan keuntungan pribadi yang menunjukkan angka sebesar 3,44. Tabel tersebut mendukung hasil hipotesis di atas yang menunjukkan bahwa ketika ada peluang yang didapat seorang manajer untuk mendapatkan keuntungan pribadi dari apa yang dikerjakannya maka manajer akan lebih mengutamakan untuk mencari keuntungan pribadinya dibanding mengutamakan komitmen profesinya yang membuat ketika terdapat peluang maka komitmen profesi dari seorang manajer menjadi rendah. Hal ini berbanding terbalik ketika tidak terdapat peluang komitmen profesional dari seorang manajer cenderung lebih tinggi karena tidak adanya peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Hasil dalam penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian oleh A.C. Greenfield (2008) yang menunjukkan bahwa keuntungan pribadi yang didapat seseorang akan mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen profesional yang dimiliki individu.

Kemudian untuk hasil dari mediasi komitmen profesional terhadap manajemen laba juga menunjukkan hasil yang signifikan hal ini ditunjukkan pada *T-Statistic* yang menunjukan angka 12,603 pada *p-values* 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen profesional terhadap manajemen laba. Dengan arah negatif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen profesional seseorang maka kemungkinan untuk melakukan manajemen laba akan semakin rendah dan sebaliknya jika semakin rendah komitmen profesional dari seorang maka kemungkinan untuk melakukan manajemen laba semakin tinggi. Manajer dengan tingkat komitmen profesional yang rendah biasanya melakukan manajemen laba untuk mencari 4. Keuntungan pribadi dan mengesampingkan komitmen profesionalnya dan sebaliknya.

Ketika terdapat peluang untuk melakukan manajemen laba untuk mencari keuntungan pribadi maka individu cenderung akan melakukan manajemen laba untuk mencari keuntungan pribadi dan memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah terhadap profesinya. Hasil tersebut didukung dengan tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Beda Manajemen Laba Menurut Ada/Tidaknya Peluang

Keterangan	Mean
Ada Peluang	3,45
Tidak Ada Peluang	2,31

Tabel di atas menunjukkan bahwa ketika terdapat peluang untuk melakukan manajemen laba untuk memperoleh keuntungan pribadi maka individu akan condong melakukannya hal ini ditunjukkan dengan *mean* sebesar 3,45. Hal ini berbanding terbalik ketika tidak ada peluang untuk mendapatkan keuntungan pribadi ketika melakukan manajemen laba para individu cenderung tidak melakukan manajemen laba karena tidak ada keuntungan pribadi yang mereka dapatkan ketika melakukan manajemen laba. Hal ini ditunjukkan dengan *mean* yang hanya sebesar 2,31.

Dari hasil pengujian dan hasil hipotesis pertama di atas dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah variabel komitmen profesional memediasi efek keuntungan pribadi terhadap manajemen laba. Seperti pada teori agensi di atas yang menunjukkan bahwa keuntungan pribadi dapat menjadi penyebab seseorang melakukan manajemen laba dan menurunkan tingkat komitmen profesional seseorang dalam profesinya apabila terdapat kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadinya baik berupa bonus maupun mempertahankan jabatannya.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini sendiri memiliki tujuan mendeteksi apakah terdapat data yang berdistribusi normal yang memenuhi hakikat naturalistik (Muniarti dkk.,2013). Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai pengujian lebih dari 0,05

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Instrumen <i>Neuroticism</i>		Standardized Residual	Keterangan
	N	68	
	<i>Kolmogrov-Smirnov,</i>	1,226	
	<i>Asymp. Sig. (2-tailid)</i>	0,099	Data Normal

Instrumen <i>Conscientiousness</i>		Standardized Residual	Keterangan
	N	68	
	<i>Kolmogrov-Smirnov,</i>	1,357	
	<i>Asymp. Sig. (2-tailid)</i>	0,050	Data Normal

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas pada instrumen *Neuroticism* menunjukkan hasil data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang lebih dari 0,05 yaitu pada angka 0,099 ($0,099 > 0,05$). Sedangkan pada uji normalitas untuk instrumen *Conscientiousness* juga menunjukkan hasil bahwa data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yaitu 0,05, walau nilai signifikan tepat pada angka 0,05, namun data ini dikatakan normal yang ditunjukkan dengan *test distribution is normal* pada tabel yang ditunjukkan di pengujian SPSS.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji adakah model regresi yang terjadi perbedaan varians dari residual satu ke yang lain pada penelitian ini, apabila terdapat perbedaan pada varians dari residual satu ke yang lain maka disebut heteroskedasitas. Uji ini sendiri menggunakan uji *Glejser*, yang berfungsi untuk melihat nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan nilai signifikan variabel independen baru di atas 0,05 yang berarti instrumen tersebut bebas heteroskedasitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedasitas

Instrumen	Nilai Signifikan	Keterangan
<i>Neuroticism</i>	0,131	bebas heteroskedasitas.
<i>Conscientiousness</i>	0,268	bebas heteroskedasitas.

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada *absolute standardized*.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui koefisien korelasi ganda dan dibandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan uji regresi yang memiliki syarat bahwa nilai *tolerance* harus lebih kecil dari 1 dan *Variance Inflation Factor* tidak boleh dari 10 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut terbebas dari Multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Instrumen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Neuroticism</i>	1,000	1,000	Bebas Multikolinearitas
<i>Conscientiousness</i>	1,000	1,000	Bebas Multikolinearitas

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa tiap instrumen yang memiliki nilai *tolerance* yang ada pada tiap instrumen tidak lebih besar dari 1,000 dan juga pada nilai VIF tiap instrumennya yang menunjukkan angka 1,00 atau tidak lebih dari 10 yang menunjukkan instrumen tersebut terbebas dari Multikolinearitas.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat komitmen profesional dari tiap individu yang diukur dengan dua *personality* yang berbeda yaitu *personality Neuroticism* dan *personality Conscientiousness*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis Kedua

Keterangan	Beta	Sig
<i>Neuroticism</i>	0,338	0,005
<i>Conscientiousness</i>	-0,268	0,027

Pada tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil pengolahan data dalam melakukan pengujian hipotesis kedua. Dari hasil pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa *personality Neuroticism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesional individu. Hal ini dibuktikan dengan hasil tabel di atas yang menunjukkan tingkat signifikansi *personality Neuroticism* sebesar 0,005 yang memiliki efek positif sebesar 0,388 yang terlihat dari hasil *beta* pada tabel di atas, yang berarti *personality Neuroticism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesional seseorang, sedangkan untuk *personality Conscientiousness* juga menunjukkan hasil yang signifikan hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikansi sebesar 0,027 yang memiliki angka di bawah 0,05. Dengan signifikansi 0,027 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *personality Conscientiousness* terhadap komitmen profesional seseorang. Selain itu dari *beta* pada tabel di atas menunjukkan bahwa *personality Conscientiousness* memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen profesional yang didasari dengan *beta* yang memiliki angka -0,268.

Pembahasan Uji Hipotesis Kedua

Maddy dan Burt dalam buku psikologi kepribadian mendeskripsikan *Personality* sendiri merupakan sikap yang melekat dari individu sejak lahir dan merupakan karakteristik unik dari tiap individu yang tidak mungkin sama antar individu satu dengan individu yang lain yang kemungkinan kecil hanya dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

Pada hipotesis kedua dalam penelitian ini melihat perbedaan pengaruh komitmen profesional dari *personality Neuroticism* dan *personality Conscientiousness*. Pada pengujian hipotesis kedua ini hipotesis diterima. Yang berarti terdapat perbedaan tingkat komitmen profesional dari individu dengan *personality Neuroticism* dengan tingkat komitmen profesional pada individu dengan *personality Conscientiousness* secara signifikan. Dan pada *personality Neuroticism* memiliki efek yang lebih besar yaitu sebesar 0,338 yang menunjukkan bahwa individu dengan *personality Neuroticism* memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi di banding individu dengan *personality Conscientiousness*.

Hal ini sesuai dengan karakteristik dari *personality Neuroticism* yang cenderung takut bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dan juga akan mudah gugup jika pekerjaannya tidak sesuai dengan peraturan. Individu dengan kepribadian ini akan cenderung untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ada dan mengesampingkan keuntungan pribadi yang akan diperoleh dan lebih mengutamakan komitmen profesionalnya atau dengan kata lain, individu dengan kepribadian ini akan lebih mencari aman dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ada dalam peraturan dibanding harus mencari keuntungan pribadi. Maka dari itu individu dengan kepribadian ini akan cenderung memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi dan keuntungan pribadi dengan melakukan manajemen laba cenderung lebih rendah.

Sedangkan individu dengan *personality Conscientiousnes* memiliki efek yang rendah terhadap komitmen profesionalnya. Hal ini ditunjukkan dengan *beta* sebesar -0,268. Tidak hanya rendah bahkan efek yang ditimbulkan dari *personality Conscientiousnes* pada penelitian ini menunjukkan angka minus yang berarti tingkat komitmen profesional dari individu dengan *personality Conscientiousnes* memang sangat rendah dibanding individu dengan *personality Neuroticism*. Hal ini didasari oleh karakteristik dari *personality Conscientiousnes* yang memiliki kecenderungan untuk menghalakan segala cara ketika hendak meraih apa yang diinginkannya dan memiliki ambisius yang tinggi. Hal ini yang mendorong individu dengan *personality Conscientiousnes* untuk lebih mengutamakan untuk mencari keuntungan pribadi walaupun harus mengorbankan komitmen profesional dalam profesinya. Apapun akan dilakukan asal apa yang diinginkannya harus tercapai bahkan harus mengorbankan komitmen profesinya.

Personality memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen profesional individu tersebut baik untuk *personality Neuroticism* maupun *personality Conscientiousnes*. *Personality Neuroticism* memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi yang menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian ini akan cenderung tidak mencari keuntungan pribadi dan tetap mementingkan komitmen profesionalnya dan ketika melakukan manajemen laba lebih untuk melindungi kepentingan profesinya dibanding untuk mencari keuntungan pribadinya. *Personality Conscientiousnes* memiliki tingkat komitmen profesional yang rendah dan lebih mengutamakan untuk mencari keuntungan pribadi ketika melakukan manajemen laba dan mengesampingkan tingkat loyalitasnya demi untuk mencari keuntungan pribadi.

Kesimpulan dari hasil hipotesis kedua adalah dengan *personality* yang berbeda juga akan memberikan efek yang berbeda pula terhadap komitmen profesional individu tersebut dalam melakukan pekerjaannya dan juga dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut tingkat komitmen profesional individu dalam menjalankan profesinya. Hal ini dapat dilihat seperti pada pembahasan di atas bahwa ternyata dua *personality* dengan karakteristik yang berbeda akan memberikan efek yang sangat berbeda pada tingkat komitmen profesional seseorang. Hal ini sesuai dengan pengertian *personality* itu sendiri menurut Phares dalam buku psikologi kepribadian mengatakan bahwa kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan orang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa orang dengan kepribadian yang berbeda akan memiliki tingkat komitmen profesional yang berbeda pula satu dengan yang lainnya.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Pada bab ini akan mengulas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya. Dari hasil dan analisis hasil pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini memiliki hasil hipotesis pertama diterima secara signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika keuntungan pribadi yang didapat seorang manajer dapat berpengaruh terhadap komitmen profesional yang dimilikinya. Komitmen profesional juga akan berpengaruh terhadap keputusan strategis yang akan dihasilkan oleh seorang manajer untuk mencari keuntungan pribadi atau tidak.
2. Pada pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini memiliki hasil hipotesis kedua diterima secara signifikan, yang berarti orang dengan *personality neuroticism* memiliki tingkat komitmen profesional yang berbeda dengan orang yang memiliki *personality conscientiousness*. *Personality* sendiri memang memiliki efek terhadap komitmen profesional dari masing-masing individu, meskipun efek yang ditimbulkan dari *personality neuroticism* memiliki efek yang positif atau individu dengan *personality neuroticism* cenderung memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi dibanding individu dengan *personality conscientiousness*.

Saran

Peraturan memperbolehkan seorang manajer untuk melakukan manajemen laba itu sendiri untuk mengatur pengakuan beban dan pendapatan dari perusahaan hal ini di atur dalam GAAP. Celah inilah yang sering membuat manajer dapat memanfaatkannya untuk mencari keuntungan pribadi baik dalam kaitannya untuk mencari bonus ataupun mempertahankan jabatannya sebagai manajer. Hal ini yang mendorong semakin banyak peluang seorang manajer dalam melakukan manajemen laba yang digunakan untuk mencari keuntungan pribadinya sendiri dan tidak lagi mengutamakan komitmen profesional yang dimiliki dalam menjalankan profesinya.

Aturan yang jelas mengenai batasan pengakuan beban dan pendapatan yang boleh diakui seorang manajer dalam melaporkan laporan keuangan dapat menjadi solusi agar tidak terjadi laporan yang dapat menyesatkan pengguna laporan keuangan. Dengan hal ini para manajer dapat lebih mengutamakan komitmen profesional yang dimilikinya dibandingkan mencari keuntungan pribadi. Selain itu adanya bonus dan penghargaan yang diberikan perusahaan walaupun laporan keuangan tidak sesuai yang diharapkan, namun kinerja dari manajer itu sendiri sudah menunjukkan peningkatan juga bisa menjadi cara lain agar manajer tetap merasa dihargai dalam profesinya tersebut tanpa harus mencari cara untuk mempercantik laporan keuangan perusahaan agar mendapatkan keuntungan pribadi, yang justru akan menyesatkan para pengguna laporan keuangan itu sendiri.

Hal penting yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih seorang manajer yaitu kepribadian dari manajer itu sendiri, walaupun kepribadian tidak bisa menjadi dasar seorang manajer tersebut akan lebih mengutamakan komitmen profesionalnya dibandingkan mencari keuntungan pribadi. Namun, kepribadian sendiri merupakan sifat yang melekat dari seseorang walaupun juga faktor luar dapat berpengaruh kecil terhadap tingkat komitmen seseorang terhadap profesinya. Perusahaan diharapkan lebih dapat jeli dalam melihat karakter dari tiap kepribadian individu yang dapat dijadikan dasar dalam menentukan manajer yang akan dipilih dapat mementingkan komitmen profesinya dibandingkan harus mencari cara untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan pada penelitian ini adalah sampel yang hanya terbatas pada mahasiswa di UNIKA Soegijapranta saja, generalisasi dengan model yang ruang lingkungannya masih sangat kecil untuk merepresentasikan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anthony, R.N dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Assih, dan Gudono, M. 2000. Hubungan Tindakan Perataan Laba dengan Reaksi Pasar atas Pengumuman Informasi Laba Perusahaan. *Jurnal Riset Indonesia* : 35-53.
- Bergstresser, D. dan T. Philippon. 2006. CEO Incentives and Earnings Management *Journal of Financial Economics*80: 511–529.
- Coffee, J. 2005. A Theory of Corporate Scandals: Why the USA and Europe Differ. *Oxford Review of Economic Policy*21 (2): 198–211.
- Clikeman, P. dan S. Henning. 2000. The Socialization of Undergraduate Accounting Student. *Issues in Accounting Education*15: 1–17.
- Eslami, Javad dan D. Gharakhani. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology, Vol. 2. No. 2* : 85-91.
- Feist, Jess dan Feist, G. J. 2009. *Theories of Personality*, Seventh ed. Boston: Mc-Graw Hill.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Healy, P. dan J. Wahlen. 1999. A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting. *Accounting Horizons*13 (4):365–383.
- Iswati, Sri. 2006. Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. *Ekuitas, Vol. 12. No. 1*:37-52.
- Jr, A. C. Greenfield, C. S. Norman dan Benson Wier. 2008. The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behaviour. *Journal of Business Ethics*83:419 – 434.
- McCrae, R. R., dan Costa, P. T. 2003. *Personality in adulthood, a five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Moehrle, S. R. dan J. A. Reynolds-Moehrle. 2005. Earnings Management in The Context of Pension Accounting: A Case. *Global Perspectives on Accounting Education, Vol. 2*:11-18.
- Omid, Akhgar M. 2012. Type of Earnings Management and the Effects Debt Contracts, Future Earnings Growth Forecast and Sales Growth: Evidence From Iran. *School of Doctoral Studies (European Union) Journal*: 7-16.

Poznanski, P. J, 1991. The Effects Of Organizational Commitment, Professional Commitment, Life-Span Career Development, And Self-Monitoring On Job Satisfaction And Job Performance Among Staff Accountants *Dissertation*, Submitted to the Graduate Faculty Of Texas Tech University.

Sulistyanto, H. Sri dan Clara Susilawati. 2015. *Metode Penulisan Skripsi*, Edisi Delapan. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

Zimmerman, Barry J. 2008. Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects. *American Educational Research Journal*, Vol. 45. No. 1: 166-183.