

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING TBK PUSAT)

Tagor Darius Sidauruk
Tagor.darius@yahoo.com
Suci Lestari

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control, compliance, compensation management to ethical behavior of employees Center of PT Enseval Putera Megatrading Tbk .

This study uses primary data obtained from questionnaires to the respondents. The sampling method used is purposive sampling and data that meet the criteria are as many as 60 samples. Multiple linear analysis is a technique of data analysis used in this study.

The results obtained showed that partial internal control does not affect the ethical behavior of employees, compliance affect the ethical behavior of employees and management compensation does not affect the ethical behavior does not affect the ethical behavior of employees Center of PT Enseval Putera MegatradingTbk.

Keywords: Internal Control, Compliance, Compensation Management, Ethical Behavior

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat.

Penelitian ini menggunakan data primer yang di dapat dari penyebaran kuisioner kepada responden. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive Sampling* dan data yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 60 sampel. Analisis linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan, kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan, dan kompensasi manajemen tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat.

Kata Kunci: Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen, Perilaku Etis.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

SDM merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Menurut Griffin (2006:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Seperti halnya pada PT Enseval Putera Megatrading sering sekali terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan pada cabang seperti pelarian uang setoran yang dilakukan oleh karyawan, manipulasi data keuangan kasir yang berujung pada kerugian yang harus dialami perusahaan, manipulasi data kehadiran karyawan. Perilaku tidak etis ini muncul karena lemahnya sistem pengendalian yang dilakukan manajemen. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengendalian intern bagi suatu organisasi agar sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat berperilaku etis. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud.

Selain pengendalian internal faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kepatuhan. Menurut Agoes (2009:49) kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personil di organisasi tersebut.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah masalah Kompensasi Manajemen. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagikaryawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan bagi organisasi.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Karyawan yang tidak mendapat simpati dari perusahaan dan melakukan protes, biasanya mendapat simpati besar dari masyarakat. Hal ini dapat memperburuk citra perusahaan yang berakhir pada hilangnya kepercayaan masyarakat (atau lebih tepatnya konsumen) kepada perusahaan. Bila krisis kepercayaan sudah terjadi, maka sudah dapat dipastikan bahwa perusahaan sedang mengalami kemunduran.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan”**(Studi Kasus: pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat).

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?
2. Apakah kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan ?
3. Apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sarana bagi peneliti untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh oleh peneliti.
2. Bagi para calon peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau dasar penelitian lebih lanjut berkaitan dengan tema penelitian ini.
3. Bagi perusahaan, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang baik dalam mengelola karyawannya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya pada perusahaan.

TINJAUAN TEORI

Perilaku Etis Karyawan

Etika (*ethics*) merupakan keyakinan seseorang mengenai apakah suatu perilaku, tindakan, atau keputusan adalah benar atau salah.

Perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma-norma moral dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya. Yang kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut. Semua kualitas individu ini nantinya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam kehidupannya dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor tersebut adalah pengaruh budaya, pengaruh organisasi tempatnya bekerja dan pengaruh kondisi politik dan perekonomian global dimana dia hidup.

Menurut Griffin (2006:58) perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis yang bersumber dari luar yang kemudian dijadikan prinsip dalam berperilaku adalah : (1) Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. (2) Kondisi Politik. Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. (3) Perekonomian global.

Seorang manajer perlu memahami makna dasar dari perilaku etis dan tidak etis. Mereka juga perlu memahami sepenuhnya berbagai hubungan etika diantara organisasi, karyawan, dan agen ekonomi lain untuk memastikan sejauh mungkin bahwa hubungan tersebut terjaga menurut standar etika yang tepat. Manajer seharusnya juga mengakui konteks organisasional dari etika individual dan siap menginterpretasikan masalah etika dari perspektif organisasi. Dan terakhir, manajer seharusnya melakukan berbagai pengukuran untuk menjaga perilaku etis oleh orang-orang di dalam organisasi mereka, sementara juga mengakui bahwa tindakan

pribadi individu mungkin mengimbangi strategi terbaik organisasi untuk mempromosikan perilaku yang etis. Kuncinya adalah dengan melakukan usaha yang menyeluruh untuk menerapkan pertimbangan yang masuk akal terhadap situasi etis.

Titik awal dalam memahami konteks etika dalam manajemen adalah, tentu saja, standar etika individu. Praktik organisasi mungkin mempengaruhi standar etika karyawan dengan kuat. Maka dari itu, suatu organisasi harus memiliki kode etik dengan tujuan untuk mendorong karyawan berperilaku etis. Selain itu standar etika yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan pengendalian yang efektif dan efisien.

Menurut Griffin (2006:58) " perilaku yang tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum ".

Menurut Ivannceovich et.al (2009:331) Salah satu penyebab perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan adalah tekanan pekerjaan yang tidak berakhir, yang meningkat ditempat kerja. Berdasarkan survei, kontributor utama adanya tekanan tempat kerja mencakup kepemimpinan yang buruk, komunikasi internal yang buruk, terlalu banyak pekerjaan, dan kurangnya dukungan manajemen. Faktor-faktor ini yang menyajikan beberapa pengaruh organisasi yang menentukan perilaku tidak etis, khususnya model peran yang buruk dan tekanan yang dipersepsikan atas hasil.

Selain itu, karyawan merasa bahwa komunikasi yang buruk merupakan salah satu penyebab utama tekanan. Jika karyawan tidak merasa bahwa manajer telah mengkomunikasikan semua informasi berkenaan dengan peran mereka dalam organisasi dan mereka tidak mempersepsikan bahwa mereka tidak memiliki suara dalam hasil organisasi, mereka mungkin mempersepsikan prosedur pengambilan keputusan tersebut sebagai tindakan yang tidak adil.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan suatu sistem yang meliputi struktur organisasi beserta semua mekanisme dan ukuran-ukuran yang dipatuhi bersama untuk menjaga seluruh harta kekayaan organisasi dari berbagai arah. *Auditing Procedure American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)* mengemukakan, bahwa pengendalian internal mencakup rencana organisasi dan semua metode serta tindakan yang telah digunakan dalam perusahaan untuk mengamankan aktivitya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi operasi, dan mendorong ketaatan pada kebijakan yang telah ditetapkan.

Tujuan sistem pengendalian internal menurut definisi tersebut adalah untuk: menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Unsur-unsur pokok dalam sistem pengendalian internal adalah :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang memadai terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari setiap unit organisasi.
4. Karyawan yang kompetensinya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut COSO dalam Kurniati (2011:16) pengendalian internal mencakup lima komponen yang saling berhubungan satu sama lain, yaitu : (1) Lingkungan pengendalian (*control environment*). (2) Penilaian risiko (*risk assesment*). (3) Prosedur Pengendalian (*control Procedure*). (4) Pemantauan (*Monitoring*). (5) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*).

Menurut Aren et al., (2008:370), biasanya manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif, yaitu: (1) Reliabilitas pelaporan keuangan. (2) Efisiensi dan efektivitas operasi. (3) Ketaatan pada hukum dan peraturan.

Kepatuhan

Menurut Agoes (2009:49) kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut. Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah mentaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan maupun pihak ekstern.

Indikator kepatuhan menurut (Agoes, 2009:245) audit kepatuhan (*compliance audit*) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap :

1. Kebijakan dan prosedur tertulis tentang kelengkapan transaksi, hal ini dilakukan untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.
2. Kepatuhan terhadap perundang-undangan, dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

Kompensasi

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “*Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi*”. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk: karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Menurut Siti dkk (2015:152) “*Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan*”

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Selain dua golongan tersebut Sjafri (2011:204) mengemukakan bahwa kompensasi tidak hanya berbentuk *financial* adapun yang berbentuk *non financial* seperti pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

Menurut Panggabean (2004:81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, Pemerintah.

Dalam uraian di atas dapat diketahui bahwa penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi, di mana jika penawaran/ jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang/ kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya. Kompensasi merupakan komponen biaya produksi, dengan demikian, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga semakin besar dan jika produksi besar, maka harga pokok juga besar pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat dipergunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

Produktivitas. Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan. Faktor lain yang mendapat perhatian dalam menentukan kompensasi adalah biaya hidup. Dalam kenyataannya, biaya hidup yang semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar. Dalam menentukan tingkat gaji/upah, pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus memenuhi program dari pemerintah tersebut.

Menurut Panggabean (2004:82) tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

1. Menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan kepada pekerja yang sebanding diperusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama / sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin employee equity/ keadilan karyawan).
4. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
5. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut : (1) Standar gaji yang berlaku umum. (2) Kekuatan serikat buruh. (3) Produktivitas. (4) Kebijakan gaji dan upah. (5) Peraturan pemerintah. (6) Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi” dengan variabel yaitu, kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis manajemen dan kecurangan akuntansi dapat diturunkan dengan meningkatkan keefektifan pengendalian internal,

- ketaatan aturan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi namun kompensasi yang sesuai tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Penelitian Anisa Fitriana (2010) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”: dengan variabel yaitu, kecenderungan kecurangan, pengendalian internal, dan kesesuaian kompensasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
 3. Penelitian Siti Aisah (2010) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas Manajemen dan Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian”. Dengan variabel yaitu, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan. Pengendalian ini menunjukan bahwa pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
 4. Penelitian Mohammad Gilfandi Hari Fawzi (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecurangan Akuntansi”. Dengan variabel perilaku tidak etis, kecurangan akuntansi, pengendalian internal, persepsi kesesuaian akuntansi, dan moralitas manajemen. Penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
 5. Penelitian Hesti Arlich Arifiyanti (2012) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hasilnya adalah bahwa variabel independen (pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi manajemen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (perilaku etis karyawan).

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan.

Metodologi Penelitian

Waktu dan tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal September sampai dengan Desember 2015.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif (Causal Comparative Research) yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih dari variabel bebas (Independent Variable) terhadap variabel terikat (Dependent Variable).

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian intern (X1), kepatuhan (X2), dan kompensasi manajemen (X3), sedangkan variabel dependen adalah perilaku etis karyawan.

Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen yang diambil dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kusioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Pusat. Sampel dalam penelitian ini adalah Direksi, Manajer, Auditor, dan HRD yang berjumlah 60. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan Purposive sampling atau pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan. Pertimbangan tersebut berkaitan dengan Top Manajer yang berwenang dalam pembuatan SOP dan mengawasi jalannya SOP tersebut oleh para karyawan.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin dengan rentang angka 1-5 yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh responden melaksanakan fungsi sesuai dengan pertanyaan yang diberikan. Skor

atas pilihan jawaban untuk kuisioner yang diajukan sebagai berikut : (a) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), (b) 2 = Tidak Setuju (TS), (c) 3 = Kurang Setuju (KS), (d) = Setuju (S), (e) = Sangat Setuju (SS)

Metode Pengumpulan Data

Jenis Metode Pengumpulan Data

Ada dua metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode penelitian lapangan (*field research*) adalah metode dengan menjunjung objek penelitian guna memperoleh data-data yang lainnya berkaitan dengan pembahasan masalah yang diperlukan.
2. Metode penelitian kepustakaan (*library research*) adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data dengan cara membaca, dan mempelajari buku-buku yang ada dan sumber data yang lainnya berkaitan dengan pembahasan masalah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan instrumen (kuisioner) yang berisi daftar pernyataan kepada responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memilih pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai.

Metode Analisis Data

Deskriptif Data

Uji deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness.

Analisis Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan (Imam Ghozali:2013), One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik = (a). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). (2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal dan jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *VIF* < 10 atau nilai *tolerance* > 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik *scalterplot* antara nilai prediksi variable terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual Y (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis ini adalah (Imam Ghozali,2013:139).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) dibandingkan dengan tabel *Durbin-Watson* (dl-du) dengan kriteria jika $du < d$ hitung $< 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode linier berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Perilaku Etis)

a = Konstanta

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen

$b(1,2,3)$ = Koefisien Regresi

e = Error

Uji Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan melakukan uji sebagai berikut :

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Tingkat signifikansi (taraf nyata) ditetapkan sebesar 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel tidak bebas serta merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial dengan tingkat keyakinan sebesar 95%. Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_a diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
2. H_o diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Penelitian ini telah mengumpulkan data primer sebanyak 60 responden.

- a. Profil Responden Berdasarkan Usia: sebanyak 26 responden berusia 25-30 tahun, 15 responden berusia > 40 tahun, 10 responden berusia 31-40 tahun, dan 9 responden berusia < 25 tahun, secara umum responden berusia 25-30 tahun.
- b. Profil responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti membagi menjadi 2 kategori yaitu : Pria dan wanita. Terdapat 42 responden adalah pria, dan sisanya 18 responden adalah wanita. Secara umum karyawan yang bekerja pada PT.Enseval Putera Megatrading Tbk pusat didominasi oleh pria.
- c. Profil responden berdasarkan jenjang pendidikan, peneliti membagi menjadi 3 kategori yaitu : SLTA, DIII, S1. Terdapat 5 responden memiliki gelar SLTA, 10 responden memiliki gelar DIII, dan sisanya 45 responden memiliki gelar S1. Secara umum karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk pusat memiliki gelar akademik Strata 1.
- d. Profil responden berdasarkan jabatan: berdasarkan data yang diolah bahwa mayoritas responden sebanyak 27 responden menduduki jabatan sebagai auditor, 25 responden menduduki jabatan HRD, 6 responden menduduki jabatan direksi, dan sisanya sebanyak 2 responden memegang jabatan sebagai manajer.
- e. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja, berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh informasi bahwa sebanyak 36 responden memiliki masa kerja selama < 5 tahun, 14 responden responden memiliki masa kerja 5-15 tahun, dan sisanya 10 orang memiliki masa kerja 16-30 tahun, dan tidak ada responden yang terpilih memiliki masa kerja > 30 tahun. Umumnya karyawan yang bekerja pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk pusat memiliki masa kerja < 5 tahun atau diduduki oleh karyawan baru.

Analisis Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Nunally dalam Imam Ghozali, 2013:48).

Uji reliabilitas variabel pengendalian intern

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,817 > 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel pengendalian intern adalah konsisten.

Tabel 4.1.
Uji reabilitas variabel pengendalian intern

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,817	,846	7

Sumber : Output SPSS

Uji realibilitas variabel kepatuhan

Tabel 4.2.
Uji Reabilitas variabel Kepatuhan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,724	5

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,715 > 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kepatuhan adalah konsisten.

Uji realibilitas variabel kompensasi manajemen

Tabel 4.3.
Uji Realibilitas Variabel Kompensasi Manajemen

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,754	,759	13

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,754 > 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kompensasi manajemen adalah konsisten.

Uji realibilitas variabel perilaku etis

Tabel 4.4
Uji Realibilitas Variabel Perilaku Etis

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,753	8

Berdasarkan tabel 4.4. di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,754 > 0,70$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel perilaku etis adalah konsisten.

Uji Validitas

Kriteria yang dipakai adalah r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan instrumen tersebut dianggap valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini $df = 60-2$ atau $df = 58$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,254.

Uji validitas variabel pengendalian intern

Berdasarkan hasil pengolahan, r_{hitung} untuk masing-masing butir item pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel pengendalian intern adalah valid.

Uji validitas variabel kepatuhan

Berdasarkan hasil pengolahan data, r_{hitung} untuk masing-masing butir item pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan seluruh nilai pernyataan pada variabel kepatuhan adalah valid.

Uji validitas variabel kompensasi manajemen

Berdasarkan hasil pengolahan data, r_{hitung} untuk masing-masing butir item pernyataan nialinya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, kecuali untuk butir pernyataan ke 3 tidak valid karena nilai r_{hitung} 0,129 lebih kecil dari r_{tabel} 0,254 sehingga dapat disimpulkan hampir seluruh pernyataan pada variabel kompensasi manajemen adalah valid.

Uji validitas variabel perilaku etis

Berdasarkan hasil pengolahan data, r_{hitung} untuk masing-masing butir item pernyataan nialinya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada variabel perilaku etis adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, normalitas dapat diketahui dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu jika p value (sig) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi terdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil *Output* SPSS untuk uji normalitas data:

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89181876
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,055
	Negative	-,061
Kolmogorov Smirnov Z		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 4.5 diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu sebesar 0,061 dan *Asymp.sig.(2-tailed)* 0,200 > 0,05. Maka kesimpulan nya adalah H_0 ditolak yang berarti data diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2013:105).

Tabel 4.16
Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

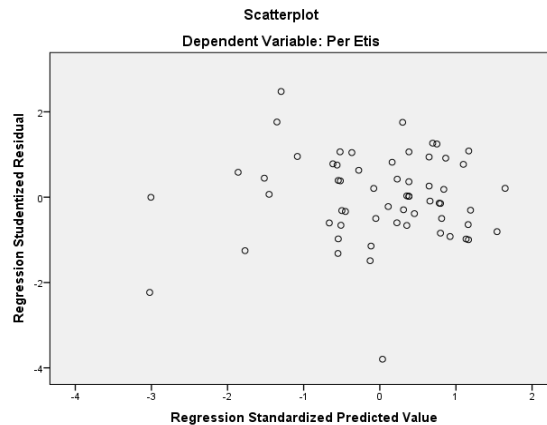
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,286	5,862		3,802	,000		
Pengendalian Intern	,009	,095	,013	,096	,924	,911	1,098
Kepatuhan	,500	,177	,380	2,824	,007	,849	1,178
Kompensasi Manj	-,032	,108	-,039	-,296	,769	,882	1,133

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai VIF Ketiga variabel pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi manajemen adalah lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* diatas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi manajemen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut cara untuk mendeksi ada tidaknya heterokedasitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot



Sumber: Output SPSS

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi perilaku etis berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu pengendalian intern, kepatuhan, kompensasi manajemen.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem autokorelasi. model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi, (Ghozli, 2013:110). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson secara umum dapat diambil patokan yaitu: Autokorelasi tidak terjadi bila nilai $D-W = 2$. Autokorelasi positif terjadi jika $D-W$ mendekati 0, sedangkan autokorelasi negatif terjadi bila $D-W$ mendekati 4.

Tabel 4.6
Hasil Rangkuma Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.373 ^a	.139	.093	2.968	1.864

a. Predictors: (Constant), Komp Manj, Peng Intern, Kepatuhan

b. Dependent Variable: Per Etis

Sumber: output SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui niali DW 1,864 lebih besar dari batas atas(du) 1,689 dan kurang dari 4 – 1,689 (4 – du), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak bisa ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif, dengan kata lain tidak terdapat autokorelasi.

Uji Hipotesis (Uji Parsial / uji t)

Untuk mengetahui variabel independen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen atau sebaliknya.

Untuk variabel pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan

Nilai t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n-1$ = $60-1$ = 59 dua sisi adalah sebesar 2,001, sedangkan t_{hitung} dapat dilihat dari hasil *output* SPSS pada tabel *coefficient* sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Uji Hipotesis Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,191	2,786		10,479	,000
	Peng Intern	,080	,096	,109	,838	,406

Sumber: output SPSS

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,838 < t_{tabel} 2,001$ karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Dan tingkat signifikan lebih besar dar 0,05 ($0,406 > 0,05$) dapat diartikan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh positif antara pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator yang menjadi tolak ukur dari pengendalian intern ini tidak dapat membuktikan pengaruhnya, adapun faktor internal yang barangkali memiliki dampak yang kuat terhadap pengendalian seperti gaya manajemen. Biasanya, sikap-sikap bawahan mencerminkan sikap yang mereka anggap sebagai sikap atasan mereka, dan sikap para atasan itu pada akhirnya berpijak pada apa yang menjadi sikap CEO. Seberapa besar pengendalian intern yang ditetapkan jika gaya kepemimpinan manajer dirasa tidak sejalan maka itu tidak akan mempengaruhi perilaku etis seorang karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth Patricia (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian intern baik secara simultan maupun parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Untuk variabel kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan

Tabel 4.8.
Uji Hipotesis Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,099	3,441		6,132	,000
	Kepatuhan	,488	,160	,371	3,041	,004

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,041 > t_{tabel} 2,001$ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dan tingkat signifikan lebih kecil dar 0,05 ($0,004 < 0,05$) dapat diartikan bahwa secara parsial ada pengaruh positif antara kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Roberts *et.al* dalam Arifiyani (2012) yang berpendapat bahwa cara profesi diorganisir, melalui antara lain kode etik, dan ketaatan atas aturan akuntansi, akan memberikan pengaruh serta mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Dipatuhinya aturan dan kode etik oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Aisyah (2010) yang menyatakan bahwa kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruth Patricia (2010) yang menyatakan bahwa kepatuhan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Untuk variabel variabel kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan

Tabel 4.9.
Uji Hipotesis Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,710	5,743		4,825	,000
	Komp Manj	,071	,107	,087	,662	,511

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber: output SPSS

Dari tabel 4.9 di dapat nilai t_{hitung} sebesar $0,662 < t_{tabel} 2,001$ karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Dan tingkat signifikan lebih besar dar 0,05 ($0,511 > 0,05$) dapat diartikan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh positif antara kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa seberapa besarnya kompensasi yang diberikan oleh manajemen tidak mempengaruhi sifat dasar manusia yang tidak pernah merasa cukup, moralitas juga dapat mempengaruhi perilaku seseorang, karena tingkat senioritas yang dirasa memiliki hak untuk menentukan besarnya kompensasi

yang harus diterimanya menyebabkan perilaku seseorang sewenang-wenang terhadap seorang yang lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ruth Patricia (2012) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karya. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi manajemen memiliki pengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Uji regresi Berganda

Berdasarkan tabel 4.9. dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 22,286 + 0,009X_1 + 0,500X_2 - 0,32X_3 + e$$

Dimana :

Y : Perilaku Etis Karyawan

X1 : Pengendalian Intern

X2 : Kepatuhan

X3 : Kompensasi Manajemen

a : Konstanta

e : Kesalahan Pengganggu (error term)

Persamaan regresi tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 22,286: artinya jika pengendalian intern (X1) adalah 0 maka perilaku etis karyawan (Y) nilainya akan sebesar 22,286. Konstanta 22,286 artinya jika kepatuhan (X2) adalah 0 maka perilaku etis (Y) nilainya akan sebesar 22,286. Konstanta 22,286 artinya jika kompensasi manajemen (X3) adalah 0 maka perilaku etis (Y) nilainya akan sebesar 22,286.
2. Koefisien regresi variabel pengendalian intern (X1) sebesar 0,009: artinya jika pengendalian intern naik 1 satuan maka perilaku etis karyawan akan naik sebesar 0,009. Koefisien regresi variabel pengendalian intern (X1) sebesar 0,009: artinya jika pengendalian intern naik 1 satuan maka perilaku etis karyawan akan naik sebesar 0,009. Koefisien regresi variabel kepatuhan (X2) sebesar 0,500 artinya jika kepatuhan naik 1 satuan maka perilaku etis karyawan akan naik sebesar 0,500. Koefisien regresi variabel Kompensasi Manajemen (X3) sebesar -0,32: artinya jika kompensasi manajemen naik 1 satuan maka perilaku etis karyawan akan naik sebesar -0,32.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan.
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan.

Saran

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. PT Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat diharapkan dapat memperbaiki pengendalian intern perusahaan, tidak hanya faktor-faktor yang berkenaan dengan pengendalian operasional atau teknis saja tetapi faktor-faktor internal lain yang terindikasi seperti gaya kepemimpinan.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah variabel seperti moralitas, motivasi sehingga dapat diberi gambaran apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan selain variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah objek penelitiannya sehingga dapat dilihat gambaran yang mendekati kondisi sebenarnya.

Daftar Pustaka

- Arens, Alvin A. et al. (2008). *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dasaratha V.Rama dan Federick L.Jones. (2009). *Sistem Informasi Akuntansi Buku 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hesti Arlich Arifiyani. 2012, *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan*, Jurnal Nominal, Volume I, No 1 Tahun 2012.
- Imam Ghozali. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- John M Ivannceovich et.al (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi 7 Jilid 2*, Erlangga, Jakarta.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 3*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mardi, (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mutiara S. Panggabean (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi 2, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*, Erlangga, Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siti Al Fajar dan Tri Heru. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. (2009). *Bunga Rampai Auditing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sukrisno Agoes. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Salemba Empat, Jakarta.
- Thomas Sumarsan. (2010). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Indeks, Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Valery G Kumaat. (2011). *Internal Audit*, Erlangga, Jakarta.