

## **Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada)**

**Sabulon Sayang<sup>1</sup>, Katharina Deme<sup>2</sup>**

Email: [sayangsabulon@gmail.com](mailto:sayangsabulon@gmail.com)

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, FE, Universitas Flores

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku etis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik (uji t) dan uji statistik (uji F). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis. Hasil uji F menunjukkan variabel bebas (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis. Dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,592, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 59,2% dan sisanya sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata kunci:** Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, Pemantauan, Perilaku Etis.

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota dalam organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Profesi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup karyawan, manajer, maupun pimpinan perusahaan (Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini, 2013). Namun, tidak jarang dalam suatu organisasi ada oknum yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan dalam organisasi dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aktiva dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen (Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini, 2013). Kecurangan laporan keuangan atau kecurangan manajemen merupakan salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. Salah satu laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani oleh manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji dan upah karyawan.

Gaji dan upah merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis atau kecurangan. Tingginya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu sehingga menjadi penghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Komponen pengendalian interen dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari semua komponen pengendalian intern lainnya yang menyediakan disiplin struktur (Nur Aisyah, 2015).

Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (Nur Aisyah, 2015). Sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi (*accounting system*), terdiri dari metode-metode dan catatan-catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi-transaksi entitas (dan juga kejadian-kejadian serta kondisi-kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva-aktiva dan kewajiban-kewajiban yang berhubungan (Nur Aisyah, 2015).

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan (Nur Aisyah, 2015). Sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi (*accounting system*), terdiri dari metode-metode dan catatan-catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi-transaksi entitas (dan juga kejadian-kejadian serta kondisi-kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva-aktiva dan kewajiban-kewajiban yang berhubungan (Nur Aisyah, 2015). Pemantauan adalah suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu (Nur Aisyah, 2015).

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. (Arifiyani, 2012) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya lemah.

Arifiyani (2012), mengatakan perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Dijelaskan pula oleh Anisya Yuliana (2014) bahwa pengendalian intern sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian intern yang baik maka suatu organisasi akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Implementasi pengendalian intern yang baik pada semua struktur organisasi, maka dapat disediakan jaminan yang memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengaktifitas dan mengefisienkan operasional organisasi, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan organisasi tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan –

kegiatan operasional serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan (Setiawan, 2016).

Penelitian ini dilakukan di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Fenomena yang terjadi di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada pada beberapa tahun terakhir ini adalah adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Kejadian yang paling akhir adalah kecurangan penggelapan dana gaji oleh salah satu karyawan untuk kepentingan pribadi. Konsekwensi dari tindakan pelanggaran norma perusahaan dan tidak patuh pada aturan yang dianut maka KSP telah mengambil langkah tegas melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

## LANDASAN TEORI

Menurut Husen (2017), pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Manggu, (2019) mengatakan bahwa tujuan pengendalian intern akuntansi adalah untuk menjaga kekayaan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi dalam hal pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan serta pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Setiawan, (2016) mengidentifikasi beberapa komponen pengendalian intern yang saling berhubungan, antara lain:

- (1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*). Lingkungan pengendalian menetapkan suasana dari suatu organisasi yang mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan pondasi dari semua komponen pengendalian intern lainnya yang menyediakan disiplin struktur.
- (2) Penaksiran Risiko (*Risk Assessment*). Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penaksiran harus mencakup semua risiko yang dihadapi. Baik risiko individual maupun secara keseluruhan (*aggregate*), yang meliputi risiko kredit, risiko hukum, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko operasional, risiko reputasi, risiko strategik, dan risiko kepatuhan.
- (3) Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication System*). Sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi (*accounting system*), terdiri dari metode-metode dan catatan-catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi-transaksi entitas (dan juga kejadian-kejadian serta kondisi-kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva-aktiva dan kewajiban-kewajiban yang berhubungan. Komunikasi melibatkan penyediaan suatu yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab individu berkenaan dengan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.
- (4) Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*). Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan.

Aktivitas pengendalian memiliki berbagai tujuan dan aplikasi pada berbagai tingkatan organisasional dan fungsional.

- (5) Pemantauan (*Monitoring*), adalah suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu. Pemantauan ini melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Aktivitas dapat dilaksanakan melalui aktivitas yang berkelanjutan (*on- going activities*) dan juga melalui pengevaluasian periodik secara terpisah.

Zainal, (2013) berpendapat bahwa perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya yang dalam hal ini adalah perusahaan, menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat- sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Perilaku etis seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma-norma moral, dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, yang kemudian 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, pengaruh kondisi politik, dan perekonomian global dimana dia hidup.

Sebagian besar perusahaan menetapkan kode etik untuk mendorong para karyawannya berperilaku secara etis. Pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan aturan dengan standar yang tinggi agar kinerja karyawan maksimal, aset perusahaan aman, dan segala aturan perusahaan dapat dipatuhi oleh semua level dalam entitas tersebut. Manajemen harus menegaskan bahwa perusahaan tidak akan mentoleransi perilaku yang tidak etis. Oleh karena itu, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah perilaku karyawan dalam sistem penggajian yang sesuai dengan standar, aturan serta kode etik yang telah ditetapkan perusahaan, karena setiap karyawan diberikan tugas dan memiliki tanggung jawab pada tugas dan kewajibannya masing-masing.

Aisyah, (2017) berpendapat bahwa ada beberapa cara dimana karyawan dapat melakukan kecurangan secara signifikan dalam bidang penggajian. Pembahasan ini dibatasi pada pengujian untuk dua macam kecurangan yang umum, yaitu: (1) Pegawai Fiktif. Penerbitan cek gaji ke orang yang tidak bekerja bagi perusahaan sering terjadi akibat dari terlanjurnya penerbitan cek setelah pegawai diberhentikan. Umumnya karyawan yang melakukan *defalkasi* (kebohongan) jenis ini adalah klerk penggajian, mandor, sesama karyawan, atau bahkan mantan pegawai.

Pengujian atas pegawai fiktif dapat dilakukan dengan cara menelusuri transaksi terpilih yang dicatat dalam jurnal penggajian ke bagian kepegawaian guna menentukan karyawan yang sebenarnya dipekerjakan pada tahun penggajian. Prosedur yang menguji kelayakan penanganan pemberhentian pegawai adalah dengan memilih beberapa arsip dari catatan karyawan yang diberhentikan pada tahun berjalan untuk menentukan masing-masing orang tersebut menerima pesangon sesuai dengan kebijakan perusahaan. (2) Pelaporan jam kerja yang tidak benar. Jam kerja yang tidak benar terjadi jika pegawai melaporkan melebihi jam kerja yang sebenarnya. Karena ketiadaan bukti yang tersedia, biasanya sulit bagi auditor untuk menemukan karyawan mencatat jam kerjanya lebih dari yang sebenarnya dia kerjakan. Salah satu caranya adalah

dengan merekonsiliasi total jam yang dibayar sesuai dengan catatan penggajian dengan catatan independen jam kerja, seperti apa yang sering dikelola oleh pengendalian produksi.

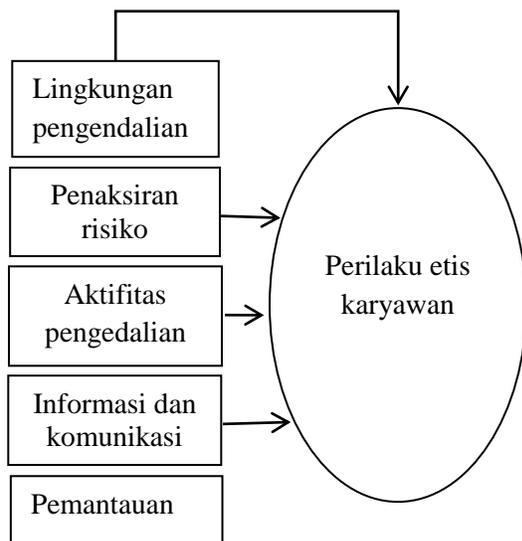
Faktor yang paling penting dan paling sulit dalam pengendalian adalah orang-orang yang menunjang sistem dengan baik. Sebagian besar orang mendefinisikan perilaku tidak etis sebagai tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis: standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku di masyarakat secara keseluruhan, atau orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri. Sering kali, kedua alasan itu muncul bersamaan.

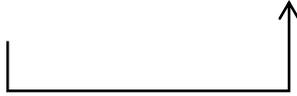
Thoyibatun, (2012) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Nanda, 2014).

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan.

Masalah gaji dan upah adalah salah satu masalah yang penting di antara masalah kepegawaian. Oleh karena itu, masalah ini perlu mendapat perhatian khusus terutama bagi perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang besar. Tingkat penjualan produk yang besar menghasilkan laba yang besar pula dan hal itu tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga sebaiknya para karyawan tersebut memperoleh gaji dan upah yang sebanding dengan tenaga dan pikirannya yang diberikan kepada perusahaan. Dengan adanya balas jasa yang setimpal atas pengorbanan karyawan hal ini akan mendorong karyawan agar lebih giat bekerja dalam mengembangkan kegiatan usaha dalam perusahaan. Pengertian gaji dan upah menurut (Thoyibatun, 2012).

## Hipotesis





H<sub>1</sub>: Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada

H<sub>2</sub>: Penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada

H<sub>3</sub>: Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada

H<sub>4</sub>: Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada.

H<sub>5</sub>: Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh jumlah karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada sebanyak 34 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS.

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$$

### Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized coefficients | Standardized coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|       |                             |                           |   |      |

|                          | B     | Std. Error | Beta  |       |       |
|--------------------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| 1 (Constant)             | 2,118 | 0,766      |       | 2,764 | 0,01  |
| Lingkungan Pengendalian  | 0,021 | 0,351      | 0,018 | 4,060 | 0,003 |
| Penaksiran Risiko        | 0,510 | 0,342      | 0,453 | 4,489 | 0,048 |
| Aktivitas Pengendalian   | 0,331 | 0,084      | 0,636 | 3,930 | 0,001 |
| Informasi dan Komunikasi | 0,227 | 0,098      | 0,331 | 2,325 | 0,028 |
| Pemantauan               | 0,060 | 0,139      | 0,060 | 3,431 | 0,009 |

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + B4X4 + B5X5$$

$$Y = 2,118 + 0,021 + 0,510 + 0,331 + 0,227 + 0,060$$

### Uji t Coefficients

| Model                    | Unstand arized coeffici ents | Standardized coefficients |       | T     | Sig.  |
|--------------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
|                          | B                            | Std. Error                | Beta  |       |       |
| 1 (Constant)             | 2,118                        | 0,766                     |       | 2,764 | 0,01  |
| Lingkungan Pengendalian  | 0,021                        | 0,351                     | 0,018 | 4,060 | 0,003 |
| Penaksiran Resiko        | 0,510                        | 0,342                     | 0,453 | 4,489 | 0,048 |
| Aktivitas Pengendalian   | 0,331                        | 0,084                     | 0,636 | 3,930 | 0,001 |
| Informasi dan Komunikasi | 0,227                        | 0,098                     | 0,331 | 2,325 | 0,028 |
| Pemantauan               | 0,060                        | 0,139                     | 0,060 | 3,431 | 0,009 |

### Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan pengendalian sebesar 4,060, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  serta  $df = n-k-1$  (34-5-1) 1,70113 dan tingkat signifikan 0,03 < 0,05.. Jadi dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,060 > 1,70113). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air sudah memiliki visi misi strategi secara jelas dan mengikut sertakan karyawan dalam membuat kebijakan, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan sistem akuntansi berdasarkan standar akuntansi serta menyiapkan disiplin struktur yang efisien (Hastuti, 2017). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Riana Anggraeny Ridwan (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

### **Hipotesis 2**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel penaksiran resiko sebesar 4,489, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  serta  $df = n-k-1$  (34-5-1) 1,70113 dan tingkat signifikan  $0,048 < 0,05$ .. Jadi dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,489 > 1,70113). Dapat disimpulkan bahwa penaksiran risiko berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air memiliki identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

### **Hipotesis 3**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel aktivitas pengendalian sebesar 3,930, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  serta  $df = n-k-1$  (34-5-1) 1,70113 dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .. Jadi dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,930 > 1,70113). Dapat disimpulkan bahwa penaksiran risiko berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air memiliki Aktivitas pengendalian dengan berbagai tujuan dan aplikasi pada berbagai tingkatan organisasional dan fungsional seperti pemisahan tugas, Pengendalian pemrosesan informasi, Pengendalian fisik serta *Review* kinerja yang efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riana Anggraeny Ridwan (2016) yang menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

### **Hipotesis 4**

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel informasi dan komunikasi sebesar 2,325, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  serta  $df = n-k-1$  (34-5-1) 1,70113 dan tingkat signifikan  $0,028 < 0,05$ .. Jadi dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,325 > 1,70113). Dapat disimpulkan bahwa penaksiran risiko berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti karyawan Ksp Kopdit Pintu Air memiliki sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi yang terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi-transaksi entitas (dan juga kejadian serta kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva dan kewajiban yang berhubungan. Komunikasi melibatkan penyediaan suatu yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab individu berkenaan dengan pengendalian intern atas pelaporan keuangan. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

### Hipotesis 5

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel aktivitas pengendalian sebesar 4,431, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  serta  $df = n-k-1$  (34-5-1) 1,70113 dan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4.431 > 1,70113). Dapat disimpulkan bahwa pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti karyawan Ksp Kopdit Pintu Air memiliki suatu kualitas kinerja pengendalian intern yang efektif dan efisien. Pemantauan ini melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

### Uji statistik F

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1          | 5,484          | 5  | 1,097       | 10,595 | ,000 <sup>b</sup> |
| Regrresion | 2,898          | 28 | 0,104       |        |                   |
| Residual   |                |    |             |        |                   |
| Total      | 8,382          | 33 |             |        |                   |

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,595 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  tabel sebesar 2,56 dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  ( $10,595 > 2,56$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

### Koefisien Determinasi $R^2$

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,809 | 0,654    | 0,592             |

Dari tabel diatas nilai adjusted ( $R^2$ ) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, X5 terhadap variabel Y sebesar 59,2 %. Artinya, variabel Perilaku etis karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model penelitian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan pengendalian dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,060 > 1,70113$ ) dan tingkat signifikan  $0,03 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riana Anggraeny Ridwan (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel penaksiran risiko dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,489 > 1,70113$ ) dan tingkat signifikan  $0,048 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel aktivitas pengendalian dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,930 > 1,70113$ ) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Riana Anggraeny Ridwan (2016) yang menyatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel informasi dan komunikasi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,325 > 1,70113$ ) dan tingkat signifikan  $0,028 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel informasi dan komunikasi dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,431 > 1,70113$ ) dan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Dewi Fajariyanti (2015) menunjukkan hasil bahwa pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

### **Saran**

KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi,

serta pemantauan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.

Penelitian selanjutnya agar memperluas obyek penelitian pada berbagai badan, kantor atau instansi pemerintahan lainnya sehingga hasilnya bisa digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. N. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Perusahaan Manufaktur periode 2012-2015)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Amir, K. A. (2015). *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*.
- Arifiyani, H. A. (2012). *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta)*. Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 1(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i2.995>
- Astuti, E. K. (2018). *Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, Dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing*. 1–158.
- Dewi Fajariyanti. (2015). *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)*. 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Husen, I. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa Se Kecamatan Adiwerna*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 1(1), 6–7. <https://lib.unnes.ac.id/29614/1/7101413025.pdf>
- Mailinda, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tidar Foods Industries Kediri* Artikel. Ekonomi Akuntansi, 01(08), 1–13.
- Manggu, S. A. R. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penggajian The Effect Of Internal Control Of Employee ' s Ethical Behavior In The Payment System*. Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA), 1(2), 113–122.
- Nanda, L. (2014). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Ajb Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag)*.
- Nugraha, W. (2015). *Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Pegawai ( Studi Kasus Dinas Pendapatan , Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri )*.
- Nugroho, A. B. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*.
- Ridwan, R. A. (2016). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada PT. Aeroprime Food Services)*.
- Setiawan, C. (2016). *Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Cv . Top Ten Tobacco Kediri*. Universitas Nusantara Pgr, 1–14.
- Sholiha, N. H. (2016). *Peranan Sistem Informasi Akuntansi Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Internal Pemberian Kredit*. Ekonomi Akuntansi, 01(08), 1–13.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D*. 2013.

- Thoyibatun, S. (2012). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi*. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 16(2), 245.  
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i2.2324>
- Zainal, R. (2013). *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris Kantor Cabang Bank Pemerintah Dan swasta Di Kantor Padang)*. Annals of the Association of American Geographers, 93(2), 314–337.  
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/1467-8306.930200>.