

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM
PENGGAJIAN PADA PT. FAJAR
GRAHA PENA MAKASSAR**

HERLINA

10573 04222 13



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM
PENGGAJIAN PADA PT. FAJAR
GRAHA PENA MAKASSAR**

SKRIPSI

HERLINA

10573 04222 13

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Jurusan Akuntansi**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**




2017

LEMBAR PENGESAHAN


Skripsi atas nama HERLINA Nim **10573 04222 13** ini telah diperiksa dan diterima oleh panitia ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 176/Tahun 1439 H/2018 dan telah dipertahankan di depan penguji pada hari Senin Tanggal 12 Februari 2018 M sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Jumadil awwal 1439 H
12 Februari 2018 M

Panitia Ujian:

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Ismail Rusulong, SE., MM 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM 
(WD1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji :

1. Dr. Agus Salim H R, SE.,MM 
2. Andi Arman, SE.,M.Si.,AK.,CA 
3. Muttiarni,SE.,M.Si 
4. Moh Aris Pasigai, SE.,MM 

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN
TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN
DALAM SISTEM PENGGAJIAN PADA PT. FAJAR
GRAHA PENA MAKASSAR

Nama Mahasiswa : HERLINA
Stambuk : 10573 04222 13
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

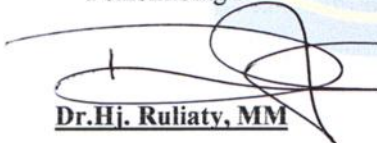
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah dipriksa dan diujikan di depan panitia
penguji Skripsi Starata (S1) pada hari Senin 12 Februari 2018 Jurusan
Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar.

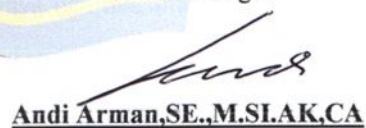
Makassar, Februari 2018

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Ruliaty, MM

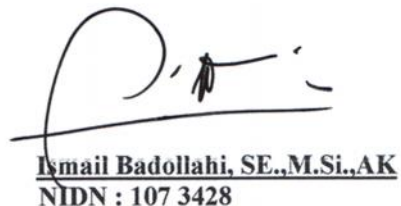

Andi Arman, SE., M.SIAK, CA

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Jurusan Akuntansi


Ismail Rosulong, SE., MM.
NBM: 0905107302


Ismail Badollahi, SE., M.Si., AK
NIDN : 107 3428

KATA PENGANTAR



Assalamu laikum Warahmatullahi wabarakatu.

Alhamdulillah puji syukur senantiasa teriring dalam setiap hela nafas atas kehadiran Allah SWT. Shalawat dan Salam yang tercurah atas Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarganya dan para sahabat setianya. Berkat rahmat dan karunia Allah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGAJIAN PADA PT.FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR**”.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada Ayahanda Baharuddin dan Ibunda Normalia tercinta selaku orang tua yang telah memelihara, mendidik ananda, menyemangati dan menyertakan doa di setiap langkah penulis yang tak henti-hentinya dan luar biasa telah mendukung penulis hingga sekarang dan seterusnya. Untuk sekarang penulis hanya bisa mempersembahkan karya kecil ini untuk Ayah dan Bunda. Sehingga akhirnya ananda dapat menyelesaikan Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-setingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Ismail Rosulong., SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE.,M.Si.,Ak.CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Ruliaty, MM selaku pembimbing 1 dan Bapak Andi Arman, SE.,M.SI.AK.CA selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar untuk ilmu bermanfaat yang telah diajarkan dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas bantuannya.
6. Bapak Agus S.Muin.,SE selaku manager Keuangan PT. Fajar Graha Pena Makassar beserta para stafnya atas segala bantuan dan kerjasamanya yang baik selama penulis melaksanakan penelitian.
7. Untuk kakanda tercinta Abdul Salam.,S.Pd serta Untuk Adinda-Adindaku Satriani,Arif,Nuraeni, dan Ariel Mah Yusuf. Untuk Sepupu tercinta Kasmawati dan Ardiansyah serta Syarifuddin.
8. Untuk Keluarga yang lainnya dan Kakanda Sulfadli yang juga telah memberikan semangat.
9. Sahabat-sahabat tercinta dan terbaik yang pernah penulis miliki,Asniar,Salmawati,Izmawati,Diana,Yulistina,Muhammad Ilham ,Haeria,Haslia dan yang tak sempat saya sebutkan namanya yang selalu memberikan doa, motivasi dan dukungan yang luar biasa dan tak henti-

hentinya. Selalu ada pada saat penulis membutuhkan baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan support kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman kelas Akuntansi lima angkatan 2013 yang telah menjadi teman baik dan membantu penulis dalam belajar selama kuliah.

11. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini

Terlalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di universitas muhammadiyah makassar, sehingga tidak akan termuat bila tercantum namanya satu persatu, kepada mereka semua tanpa terkecuali penulis ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan pahala yang berlimpah dan tak terbatas Aamiin.

Makassar, Juli 2017

HERLINA

MOTTO

“Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas.”

(QS. Az-Zumar : 10)

“Maka apabila kamu telah selesai dari satu urusan, maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.”

(QS. Al- Insyirah : 7)

“ Apapun usahamu maka lakukan dengan niat

Mulai dengan basmalah dan Akhiri dengan syukur

Bagaimana pun hasilnya itulah yang terbaik dari Allah azza wajallah.”

“Selama roda kehidupan masih bergulir maka akan ada perjalanan yang harus ditempuh dengan usaha dan doa, untuk mencapai tujuan kita.”

(Herlina S.E)

Skripsi ini saya peruntukkan untuk kedua orang tua saya

Dan

Orang-orang yang selalu memberikan inspirasi buat saya.

ABSTRAK

HERLINA. 2017. **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar**, (dibimbing oleh Hj. Ruliaty dan Andi Arman).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Penelitian ini dilakukan metode analisis statistik dengan menggunakan spss (*Statistical Product and Service Solution*) dan metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Data yang digunakan berupa data kuantitatif, dan data yang di peroleh dalam bentuk metode angket yaitu dengan menyebarkan pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun terstruktur dan mengacu pada variabel yang di teliti pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator variabel independen (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan) berpengaruh terhadap variabel dependen (perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian). Sementara berdasarkan model regresi juga di kemukakan bahwa lingkungan pengendalian memiliki pengaruh negatif sebesar -0,068 atau -6,8 %, penaksiran resiko memiliki pengaruh positif sebesar 0,271 atau 27,1%, aktivitas pengendalian memiliki pengaruh positif sebesar 0,157 atau 15,7%, informasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,367 atau 36,7% dan pemantauan memiliki pengaruh positif sebesar 0,258 atau 25,8 %.

Kata Kunci : Pengendalian Intern, Perilaku Etis, sistem Penggajian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengendalian Intern.....	8
B. Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian.....	16
C. Sistem Penggajian	20
D. Penelitian Terdahulu	24
E. Kerangka Pikir	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Metode Pengumpulan Data.....	29
C. Jenis dan Sumber Data.....	30

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
E. Populasi dan Sampel Penelitian	33
F. Analisis Data	36
1. Metode Analisis Data	36
2. Teknik Analisis Data	37
3. Uji Hipotesis	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	40
B. Struktur Organisasi Perusahaan	41
C. Gambaran Tugas dan Tanggung Jawab	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
a. Deskripsi Responden	45
b. Deskripsi Data	47
c. Analisis Data	50
B. Pembahasan	56
a. Sop Pengendalian intern Perusahaan	56
b. Sop Penggajian Karyawan	58
c. Pengukuran dan Pengakuan Pendapatan.....	60
d. Pencatatan Penggajian	63
e. Pelaporan Pembayaran Gaji	63
f. Analisis Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian.....	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tugas dan Tanggung Jumlah Karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar	34
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	47
5. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja	47
6. Persentase Skor Masing-Masing Indikator Variabel X.....	48
7. Persentase Skor Perindikator Variabel Y	49
8. Uji Validitas data.....	50
9. Uji Reliabelitas.....	52
10. Ringkasan Hasil Regresi Berganda.....	53
11. Uji Simultan	57

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pikir	27
2. Struktur Organisasi Perusahaan	41
3. Sop Pengendalian Intern Perusahaan	56
4. Sop Penggajian Karyawan	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah regulasi atau aturan yang dibentuk manajemen, kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi (Kusuma: 2014).

Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan dewasa ini (Lere, 2010). Perilaku etis adalah sesuatu yang diterima secara moral sebagai lawan dari baik dan benar dan sebagai lawan dari buruk atau salah dalam peraturan khususnya (Jayanti dan Rasmini, 2013).

Perilaku etika seseorang dalam organisasi akan sangat di pengaruhi 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.

Perilaku etis sangat diperlukan dalam lingkungan perusahaan agar karyawan maupun manajer dapat berkomunikasi secara efektif demi menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seringkali, dalam suatu perusahaan

ada pihak yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan dengan berbagai alasan yang berpotensi merugikan perusahaan. Perilaku tersebut dinamakan perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan (fraud) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aset, penggelapan, dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen (Jayanti dan 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 unsur laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani oleh manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji dan upah karyawan. Selain itu, gaji juga merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sumber daya perusahaan karena sering terjadi inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.

Data dari sebuah situs (www.sindonews.com/) menyebutkan bahwa sebuah Bank besar di Amerika Serikat yang mempekerjakan 30.067 karyawan. Pada tahun 2014 dilansir berita bahwa sejumlah karyawan pada Bank tersebut melakukan tindakan kecurangan penggelapan dana sebesar \$354.000. Segelintir analisis dalam Bank tersebut melakukan tindakan pelanggaran norma perusahaan dan tidak patuhnya karyawan-karyawan tersebut pada aturan yang dianut oleh Bank sehingga pihak Bank segera memproses untuk segera

memutuskan hubungan kerja pada sejumlah karyawan yang terbukti melanggar aturan.

Selanjutnya kasus seperti yang dikutip dari (www.metrotvnews.com) bahwa adanya kebocoran anggaran di PT. Pertamina, terdapat tiga karyawan menerima gaji fiktif selama 3 tahun dengan nilai mencapai 2,3 miliar, berdasarkan pengakuan salah satu karyawan gaji tersebut berasal dari salah satu staf pada divisi Human Resource yang mengurus penggajian. Data yang peneliti peroleh dari situs internet (www.baangkor.corruption.manipulated-2015.com) yakni sebuah situs yang menginformasikan tentang sejumlah perusahaan yang falid. Informasi yang telah peneliti himpun terdapat 56% dari kasus pailit tersebut adalah dikarenakan oleh etika dan perilaku manajemen yang merugikan perusahaan dan kecurangan yang tertinggi ada pada sistem penggajian.

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. Hal ini akan menjadi penghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tindakan tidak etis yang sering dilakukan karyawan misalnya melakukan kecurangan dengan menambah jam kerja sehingga perusahaan harus membayar jatah lembur tersebut. Cara karyawan itu dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena perusahaan diwajibkan mengeluarkan biaya untuk membayar gaji lembur karyawan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Pengendalian intern adalah representasi dari kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan yang dibentuk oleh dewan komisaris untuk diterapkan di semua level/tingkatan pada suatu entitas demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan (Hermiyetti, 2010). Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan diterapkannya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dan pengendalian intern ini akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011).

Pengimplementasian yang baik pada semua struktur organisasi, dapat menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Jika pengendalian intern lemah maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya keberadaannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilipo (2006) menjelaskan bahwa peran pengendalian intern sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan

pengendalian intern yang baik pada suatu perusahaan akan lebih memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Demi mendapatkan hasil pengawasan yang baik, di perlukan pengendalian intern yang efektif. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan, perilaku yang tidak etis serta kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi. Pentingnya masalah kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan. Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di sektor swasta pada salah satu perusahaan di Sulawesi Selatan dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian pada PT Fajar Graha Pena Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

Apakah lingkungan pengendalian, Penilaian Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi dan Pemantauan mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut , maka penelitian ini di laksanakan dengan tujuan Untuk mengetahui:

Untuk mengetahui apakah lingkungan pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, informasi dan komunikasi, dan Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat yang secara umum dapat diklasifikasikan dalam dua manfaat :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai hasil karya ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai pengaruh sistem pengendalian intern dan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu Memberikan kontribusi bagi pengembang ilmu akuntansi sebagai karya ilmiah, khususnya kajian tentang pengendalian intern dan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar.

Bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan pelaksanaan pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Makassar.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan dan meningkatkan tentang perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

c. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Sebagai referensi dan wawasan oleh penelitian dimasa yang akan datang mengenai sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian di perusahaan yang akan diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengendalian Intern

1. Pengertian Pengendalian Intern

Tunggal (2011: 3) menjelaskan bahwa 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.

2. Tujuan Pengendalian intern

Mulyadi (2011:178) mengatakan bahwa tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga Kekayaan Perusahaan:
 1. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 2. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 1. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 2. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Tujuan tersebut disimpulkan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan:
 1. Pembatasan akses langsung terhadap kekayaan.
 2. Pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.
- b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada:
 1. Perbandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
 2. Rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.
- c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 1. Pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang
 2. Pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.
- d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi
 1. Pencatatan semua transaksi yang terjadi
 2. Transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi
 3. Transaksi dicatat dalam jumlah yang benar
 4. Transaksi dicatat dalam periode akuntansi yang seharusnya
 5. Transaksi dicatat dalam penggolongan yang seharusnya
 6. Transaksi dicatat dengan dengan ringkas dan teliti

3. Komponen Pengendalian Intern

Fungsi suatu struktur dalam mempertimbangkan banyak kemungkinan pengendalian yang berhubungan dengan tujuan entitas, *Committee of*

Sponsoring Organizations (dan AU 319.07) adalah mengidentifikasi lima komponen pengendalian intern (*Component of Internal Control*) yang saling berhubungan (Boynton, 2012:374)

Menurut Sukrisno (2014:75), pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait, yaitu :

a. 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. Sejumlah faktor pembentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Integritas dan nilai etika.
2. Komitmen terhadap kompetensi.
3. Dewan direksi dan komite audit.
4. Filosofi dan gaya kepemimpinan manajemen
5. Struktur organisasi
6. Penetapan wewenang dan tanggung jawab
7. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

b. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penilaian 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. Penilaian 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.

c. 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.

d. 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. Aktivitas pengendalian meliputi:

1. Pemisahan tugas (*segregation of duties*)
2. Pengendalian pemrosesan informasi (*Information processing control*)
3. Pengendalian fisik (*physical control*)

4. *Review* kinerja (*performance review*)

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan 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 (*ongoingactivities*) dan juga melalui pengevaluasian periodik secara terpisah.

4. Keterbatasan Pengendalian Intern

Walaupun banyak manfaat yang terdapat dalam pengendalian intern, sudah pasti mempunyai kelemahan atau keterbatasan. Boynton (2012: 376) mengatakan bahwa keterbatasan pengendalian intern mencakup lima hal, yaitu:

a. Kesalahan dalam pertimbangan.

Kadang-kadang, manajemen dan personel lainnya dapat melakukan pertimbangan yang buruk dalam membuat keputusan bisnis atau dalam melaksanakan tugas rutin karena informasi yang tidak mencukupi, keterbatasan waktu, atau prosedur lainnya.

b. Kemacetan.

Kemacetan dalam melaksanakan pengendalian dapat terjadi ketika personel salah memahami instruksi atau membuat kekeliruan akibat kecerobohan, kebingungan, atau kelelahan. Perubahan sementara atau

permanen dalam personel atau dalam sistem atau prosedur juga dapat berkontribusi pada terjadinya kemacetan.

c. Kolusi

Individu yang bertindak bersama, seperti karyawan yang bertindak bersama, seperti karyawan yang melaksanakan suatu pengendalian penting bertindak bersama dengan karyawan lain, konsumen atau pemasok, dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat dideteksi oleh pengendalian intern.

d. Penolakan oleh manajemen

Manajemen dapat mengesampingkan kebijakan atau prosedur tertulis untuk tujuan tidak sah seperti keuntungan pribadi atau presentasi mengenai kondisi keuangan suatu entitas yang dinaikkan atau status ketaatan. Praktik penolakan (*override*) termasuk membuat penyajian yang salah dengan sengaja kepada auditor dan lainnya seperti menerbitkan dokumen palsu untuk mendukung pencatatan transaksi penjualan fiktif.

e. Biaya versus manfaat

Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh. Karena pengukuran yang tepat baik dari manfaat dan biaya biasanya tidak memungkinkan, manajemen harus membuat baik estimasi kuantitatif maupun kualitatif dalam mengevaluasi hubungan antara biaya dan manfaat.

Sukrisno (2014:81) menyatakan bahwa terlepas dari bagaimana bagusnya desain operasinya, pengendalian intern memberikan keyakinan

memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang sifatnya manusiawi tersebut, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana. Disamping itu pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi diantara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat umum tidak mungkin dapat dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat tersebut.

5. Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian

Mulyadi (2011:386) mengatakan bahwa unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian adalah:

a. Organisasi

1. Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi keuangan.
2. Fungsi pencatatan waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasi.

b. Sistem Otorisasi

1. Setiap orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan karyawan perusahaan yang ditandatangani oleh Direktur Utama.
2. Setiap perubahan gaji dan upah karyawan karena perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada keputusan Direktur Keuangan.
3. Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain dari pajak penghasilan karyawan harus didasarkan atas surat potongan gaji dan upah yang diotorisasi oleh fungsi kepegawaian.
4. Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh pencatat waktu.
5. Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yang bersangkutan.
6. Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia.
7. Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi.

c. Prosedur Pencatatan

1. Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan daftar gaji dan upah karyawan.
2. Tarif upah yang dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi ketelitiannya oleh fungsi akuntansi.

d. Praktik yang Sehat

1. Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung.
2. Pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu.
3. Pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran.
4. Perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasikan dengan catatan penghasilan karyawan.
5. Catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

B. Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian.

1. Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian

Thoah (2013:34) 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.

Velasques (2013:7) mengemukakan pendapat bahwa secara umum etika (*ethics*) mempunyai dua makna, yaitu:

- a. Etika berasal dari bahasa Yunani, *Ethos* (tunggal) atau *ta etha* (jamak) yang berarti kebiasaan dan adat istiadat. Pengertian ini berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi lain.
- b. Etika dalam pengertian ini dipahami sebagai filsafat moral atau ilmu yang menekankan pada pendekatan kritis dalam melihat dan memahami nilai dan norma moral serta permasalahan-permasalahan moral yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat. Perilaku etika 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.

2. Perilaku Tidak Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian

Arens dkk (2010: 208) 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:

a. 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 untuk 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.

b. 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.

Buckley (1998) 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 (Hendriksen,2011:237).

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

C. Sistem Penggajian

1. Pengertian Gaji dan Upah

Masalah gaji dan upah adalah salah satu masalah yang penting diantara 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 Soemarso (2014:475) Gaji (*salaries*) adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya biasanya, tetap secara bulanan atau tahunan” dan “Upah (*wages*) adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan

kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.”

Iksan (2010:155) berpendapat “gaji merupakan pendapatan yang jumlahnya dihitung per tahun, per bulan, atau per minggu. Sedangkan upah merupakan pendapatan yang dihitung berdasarkan tarif per jam”.

Menurut Mathis and Jackson (2012:420), gaji adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa gaji merupakan pembayaran terhadap karyawan dengan tugas-tugas administratif yang jumlah pendapatannya dihitung per tahun, per bulan, atau per minggu. Sedangkan upah merupakan imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik yang dihitung berdasarkan tarif per jam.

2. Dokumen Dalam Sistem Penggajian

Mulyadi (2010:374) mengatakan bahwa dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah:

- a. Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah.

Dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, misalnya surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat, pemberhentian sementara dari pekerjaan

(skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen-dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuat daftar gaji dan upah.

b. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

c. Kartu Jam Kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan

d. Daftar Gaji dan Upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang setiap karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

e. Rekap Daftar Gaji Dan Rekap Daftar Upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk

membebankan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang bersangkutan.

f. Surat Pernyataan Gaji dan Upah

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuat daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

g. Amplop Gaji dan Upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan, dan gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

h. Bukti Kas Keluar

Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

3. Catatan Akuntansi yang Digunakan dalam Penggajian

Mulyadi (2011:379) mengemukakan bahwa catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah adalah:

a. Jurnal Umum

Jurnal umum dalam pencatatan gaji dan upah digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

b. Kartu Harga Pokok Produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

c. Kartu Biaya

Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya kerja nonproduksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam biaya kartu ini adalah bukti memorial.

d. Kartu Penghasilan Karyawan

Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar PPh pasal 21 yang menjadi beban tanda terima gaji dan upah karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang akan menjadi rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wilopo (2010) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Kasus Pada Perusahaan Publik Di Indonesia Dan Badan Usaha Milik Negara”. Adapun

variabel dalam penelitian ini adalah Kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis, keefektifan, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas manajemen.

Dan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini adalah Perilaku tidak etis, manajemen, dan kecurangan akuntansi dapat di turunkan dengan meningkatkan keefektifan, ketaatan akuntansi, moralitas manajemen, serta menghilangkan asimetri informasi. Namun, kompensasi tidak menurunkan perilaku tidak etis dan kecenderungan akuntansi.

2. Annisa Fitriana (2010) yang berjudul “Pengaruh dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*fraud*) pada Pura Group (Perseroan) di Kabupaten Kudus. Variabel dari penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan dan kesesuaian kompensasi.

Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh pengendalian intern dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap kecenderungan kecurangan.

3. Kusuma agrianto (2014) yang berjudul “Pengaruh kepatuhan pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada kantor ketahanan pangan kota makassar”. Variabel yang digunakan adalah pengendalian , penilaian resiko, aktivitas pengendalian , informasi dan komunikasi , pemantauan , perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh adalah lingkungan pengendalian penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi,

pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

4. Sitti Aisah (2013) yang berjudul “pengaruh pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian”. Variabel dalam penelitian ini adalah perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, sistem pengendalian intern, integritas manajemen, dan kepatuhan.

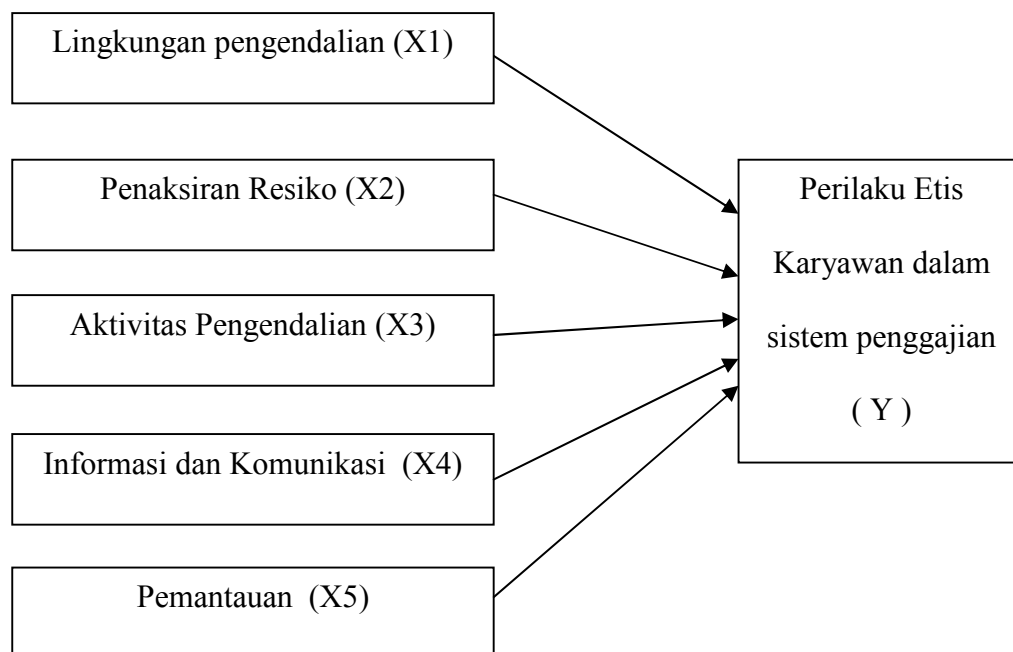
Hasil penelitiannya adalah pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

5. Mohammad Glifandi Hari Fawzy (2015) yang berjudul “analisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, modalitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi”. Variabel penelitian yaitu perilaku tidak etis, kecurangan akuntansi, pengendalian internal, persepsi kesesuaian akuntansi, dan moralitas manajemen.

Dan hasil penelitian yang diperoleh adalah 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.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, rerangka pikir penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 :Kerangka Pikir

Dari kerangka pikir diatas menjelaskan mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran resiko,aktivutas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian perusahaan.

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di kemukakan, maka hipotesis dapat di rumuskan sebagai berikut:

H₀ : Di duga bahwa Lingkungan pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan Pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

H_a : Di duga bahwa Lingkungan Pengendalian, Penilaian risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian di lakukan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar yang bertempat di jalan Jenderal Urip Sumoharjo 20, maccini, Makassar. Perusahaan ini bergerak dibidang Teknologi dan Informasi. Adapun waktu yang di butuhkan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan yaitu April sampai Mei 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode angket yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun secara terstruktur dan mengacu pada variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data yang akan digunakan untuk menganalisis masalah. Kuesioner dikirimkan secara langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Bagian-bagian dalam kuesioner yang diajukan penulis yaitu sebagai berikut.

- a. Bagian pertama, terdiri dari data kuesioner berisi tentang data umum dan identitas responden.
- b. Bagian kedua, berkaitan dengan variabel-variabel yang tercakup kedalam komponen pengendalian intern. Pada bagian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel lingkungan pengendalian,

penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan.

- c. Bagian ketiga dari kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibutuhkan diantaranya:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang secara langsung bersumber dari responden tanpa ada perantara, dalam hal ini adalah dari jawaban atas pertanyaan - pertanyaanyang ada dalam kuesioner. Data primer yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah merupakan hasil dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian yang akan diuji.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui perantara. Data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur, buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber lainnya, yang berkaitan dengan topik yang diangkat

pada penelitian ini, misalnya penelitian terdahulu dengan objek penelitian yang berbeda.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti sedangkan variabel bebas adalah variabel yang akan memengaruhi variabel terikat secara positif atau punnegatif (Sekaran, 2009:116-117).

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian intern yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan sedangkan variabel terikatnya adalah perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Definisi operasional dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Perilaku etis karyawan (Y)

Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah perilaku karyawan pada sistem penggajian yang sesuai dengan standar, aturan,

dankode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda sehingga mereka akan bertanggung jawab pada tugas dan kewajibannya masing-masing.

Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma social yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58).

b. Variabel Bebas (Independent Variable)

Pengendalian intern (X)

Pengendalian intern merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan informasi keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi.

Indikator-indikator pengendalian intern (Sukrisno, 2004) yaitu:

1. X Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian interen yang lain, menyediakan disiplin dan struktur.

2. X Penilaian Risiko

Penilaian risiko entitas untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan identifikasi dan analisis terhadap risiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. X3 Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu manajemen mencapai tujuan, seperti pengambilan langkah menghadapi risiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas pengendalian meliputi persetujuan dari atasan, pemberian wewenang, verifikasi, rekonsiliasi, penelaahan kinerja usaha, pengamanan aktiva perusahaan dan pemisahan tugas.

4. X4 Informasi dan Komunikasi

Informasi yang berhubungan perlu diidentifikasi, ditangkap dan dikomunikasikan dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan para pihak memahami tanggung jawab.

5. X5 Pemantauan

Sistem pengendalian intern harus dimonitor yang memungkinkan proses untuk menilai kualitas kinerja perusahaan sepanjang waktu. Hal ini dapat diselesaikan melalui aktivitas monitoring, evaluasi terpisah, atau kombinasi keduanya.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2013:61) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Graha

Pena Makassar. Berdasarkan data dari PT. Fajar Graha Pena Makassar diketahui bahwa jumlah karyawan sebanyak 123 karyawan. Berikut adalah tabel mengenai keterangan tentang tugas dari karyawan-karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Tabel 3.1
Tugas dan jumlah karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar

Tugas	Jumlah Karyawan
Bagian akuntansi	8
Manajerial	5
Supervisor	7
Operasi	23
Internal control	10
Auditor	8
Cleaning service	15
Konsumsi	10
Informasi dan komunikasi	7
Gudang	7
Bagian administrasi	15
Security	8
Jumlah	123

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian menurut sugiyono (2013:62) adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik populasi. Metode sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari suatu populasi. Sedangkan menurut Sekaran (2006:123) sampel diartikan sebagai sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling. Sampelnya merupakan karyawan yang ditemui oleh peneliti secara acak dilokasi penelitian.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus slovin dalam Sekaran (2006:78) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam penelitian ini adalah 0,1 (10%).

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Fajar Graha Pena Makassar tercatat sebanyak 123 karyawan. Oleh karena itu, jumlah sampel untuk penelitian dengan margin of error sebesar 10 % adalah :

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{2.02}$$

$$n = 60,89$$

$$n = 70$$

Jadi, besaran sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60,8 yang di bulatkan menjadi 70 karyawan.

F. Analisis Data

1. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and ServiceSolution*). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis ini dimaksudkan untuk mengungkapkan pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari komponen pengendalian intern yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap variabel terikat yakni perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Adapun persamaan regresi linear berganda berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Perilaku Etis Karyawan

α = Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi dari X

X1 = Lingkungan Pengendalian

X2 = Penilaian Risiko

X3 = Aktivitas Pengendalian

X4 = Informasi dan Komunikasi

X5 = Pemantauan

ε = Faktor pengganggu atau *error term*

2. Teknik analisis data

a. Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki tingkat keandalan (*reliability*) dan tingkat kebenaran/keabsahan (*validity*) yang tinggi.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Sujarweni, 2015:165). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson Correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel pada signifikansi 0.05 (5%).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk (Sujarweni: 2015:157). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *CronbachAlpha* > 0,60 (Sujarweni, 2015:158).

3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Sebelum diuji, maka suatu data terlebih dahulu harus dikuantitatifkan. Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dari data yang sedang diuji (Sunnyoto, 2011:93).

Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik. Untuk menguji hipotesis dengan uji statistik mengenai lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Bentuk yang digunakan dalam pengujian hipotesis yaitu dengan uji *f*. Dimana Uji *f* ini untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengendalian intern (*X*) terhadap variabel terikat yaitu perilaku etis karyawan (*Y*) dalam sistem penggajian pada PT.Fajar Graha Pena Makassar).

Uji *f* adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas *X* yaitu (*X* , *X* , *X* , *X* ,

X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Sujarweni, 2015: 162).

Adapun langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji f adalah sebagai berikut:

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Selain itu uji f tersebut dapat pula dilihat dari besarnya Probability Value (P Value) dibandingkan dengan 0,05 (taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika $P Value > 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika $P Value < 0,05$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

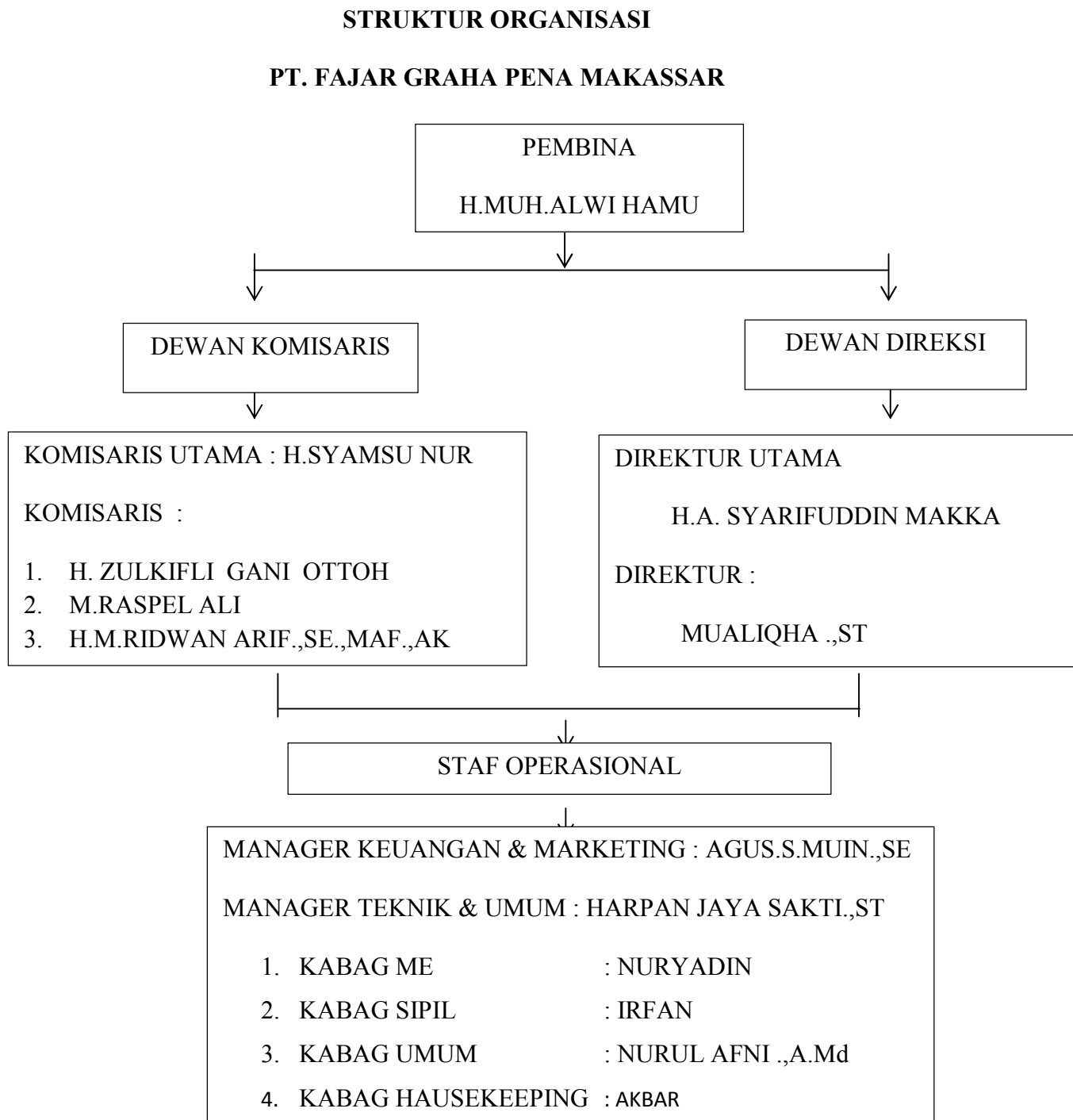
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Sulawesi Selatan khususnya Makassar merupakan gerbang ekonomi indonesia timur. PT.Fajar Graha Pena hadir sebagai *One-Stop Building* dan terbesar pertama di luar jawa. PT. Fajar Graha Pena Makassar merupakan perusahaan dengan inovasi baru dan menjadi gedung tertinggi pertama di luar jawa. Salah satu gedung dengan tingkat layanan terlengkap dan mutakhir hadir di tengah kota makassar dengan menempati posisi yang strategis.

PT. Fajar Graha Pena Makassar berdiri di atas lahan 1.021 Ha yang diatasnya berdiri gedung berlantai 19 yang terdiri dari lantai 1-5 sebagai podium dan lantai 6-19 sebagai tower dimana lantai 13 dan 14 tidak digunakan, luas bangunan 30.308 yang terdiri dari 22.137 *space* yang siap untuk dipersewakan dan 8.171 sebagai area *service*. Sejak mulai dioperasikan tahun 2007 yang lalu, PT. Fajar Graha Pena Makassar telah menjadi perkantoran pilihan utama bagi para investor untuk mengembangkan usahanya. Untuk menunjang peningkatan pelayanannya gedung guna mewujudkan PT. Fajar Graha Pena Makassar sebagai "*One-Stop Building*" yang menjadi pusat perkantoran, bisnis, kegiatan, informasi serta usaha produktif lainnya yang memberi manfaat bagi masyarakat dan negara.

B. Struktur organisasi



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT.Fajar Graha Pena Makassar

C. Gambaran Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab, baik direktur maupun sebagai staf, maka dibawah ini dapat diuraikan masing-masing tugas dan tanggung jawab dari setiap sub bagian yang ada dalam struktur organisasi perusahaan PT. Fajar Graha Pena Makassar.

1. Pembina

Dalam melaksanakan fungsi kegiatan, maka pembina bertindak untuk mengayomi perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Adapun tugas pembina yaitu sebagai berikut:

- a. Memberi keputusan mengenai perubahan anggaran dasar dan pengesahan laporan tahunan.
- b. Pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan pengawas.
- c. Penetapan kebijakan umum berdasarkan anggaran dasar yayasan (*Foundation*).
- d. Pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan yayasan (*Foundation*).
- e. Penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran yayasan (*Foundation*).
- f. Penunjukan likuidator dalam hal yayasan (*Foundation*) dibubarkan.

2. Komisaris

Tugas Utama Komisaris adalah Komisaris wajib melakukan pengawasan terhadap kebijakan Direksi dalam menjalankan perseroan serta

memberi nasihat kepada Direksi. Fungsi pengawasan dapat dilakukan oleh masing-masing Anggota Komisaris namun keputusan pemberian nasihat dilakukan atas nama Komisaris secara Kolektif (sebagai Board). Fungsi pengawasan adalah proses yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, Komisaris wajib berkomitmen tinggi untuk menyediakan waktu dan melaksanakan seluruh tugas komisaris secara bertanggungjawab. Pelaksanaan tugas tersebut diantaranya adalah :

- a. Pelaksanaan rapat secara berkala satu bulan sekali.
- b. Pemberian nasihat, tanggapan dan persetujuan secara tepat waktu dan berdasarkan pertimbangan yang memadai.
- c. Pemberdayaan komite-komite yang dimiliki Komisaris. Contohnya Komite Audit, Komite Nominasi dll.
- d. Mendorong terlaksananya implementasi *good corporate governance*.

3. Direktur

Dalam melaksanakan fungsi pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, maka pimpinan (direktur) mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan, mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.
- b. Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi, keuangan dan pemasaran.

4. *Manager*

Tugas seorang manager adalah bagaimana mengintegrasikan berbagai macam variable (karakteristik, budaya, pendidikan, dan lain sebagainya) ke dalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian sebagai berikut:

- a. Pengarahan (*direction*) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervise, dan lain-lain.
- b. Rancangan organisasi dan pekerjaan.
- c. Seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.
- d. Sistem komunikasi dan pengendalian.

5. Marketing

Tugas dan tanggung jawab marketing adalah:

- a. Menyusun program dan strategi pemasaran, baik jangka pendek maupun jangka panjang sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Menawarkan produk persewahan melalui media elektronik, media cetak, maupun presentasi ke instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta serta pameran.

6. Keuangan

Tugas bagian keuangan adalah :

- a. Bertanggung jawab atas penerimaan dan pembayaran yang terjadi.
- b. Melakukan dan membuat laporan perhitungan pajak.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap para karyawan group Fajar yang bersedia menjadi responden penelitian dan bekerja di dalam gedung PT. Fajar Graha Pena Makassar serta sudah bekerja selama 1-13 tahun. Penelitian ini dilakukan selama 20 hari yaitu mulai tanggal 25 Mei sampai dengan tanggal 10 Juni 2017 dengan jumlah sampel yang diperoleh yaitu 70 responden.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh peneliti di sajikan dalam bentuk tabel dan narasi sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden

Hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau (80%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (60%)

Tabel 5.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

keterangan	Frekuensi	Persen
Laki-laki	40	80
Perempuan	30	60

Sumber : Data diolah (lampiran)

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 6 orang (12%) ,S2 sebanyak 10 orang (20%), S1 sebanyak 20 orang (40%), D3 sebanyak 14 orang (28%) dan SMA sebanyak 20 orang (40%).

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persen
S3	6	12
S2	10	20
S1	20	40
D3	14	28
SMA	20	40

Sumber: Data diolah (lampiran)

Hasil penelitian berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden berdasarkan umur 65 tahun sebanyak 4 orang (8%), umur 50 tahun sebanyak 4 orang (8%), umur 40 tahun sebanyak 4 orang (8%), umur 39 tahun sebanyak 4 orang (8%), dan umur 20-32 tahun sebanyak 54 orang (108%).

Tabel 5.3
Deskripsi responden berdasarkan umur

Keterangan	Frekuensi	Persen
65 Tahun	4	8
50 Tahun	4	8
40 Tahun	4	8
39 Tahun	4	8
20-30 Tahun	54	108

Sumber : Data diolah (lampiran)

Hasil penelitian berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja 13 tahun sebanyak 2 orang (4%), 11 tahun sebanyak 3 orang (6%), 1-10 tahun sebanyak 62 orang (124%), dan di bawah 1 tahun sebanyak 3 orang (6%).

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persen
13 Tahun	2	4
11 Tahun	3	6
1-10 Tahun	62	124
Dibawah 1 Tahun	3	6

Sumber : Data diolah (lampiran)

b. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data

kuesioner yang di peroleh di lapangan. Data yang akan disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan perindikator beserta persentase dan perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat ,yaitu data mengenai sistem pengendalian intrn (X) dan perilaku etis karyawan (Y). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai PT. Fajar Graha Pena Makassar. Deskripsi dari variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut hasilnya dijelaskan sebagaimana dibawah ini.

a. Deskripsi Data Variabel X (Pengendalian Intern).

Berdasarkan data mentah untuk variabel X yang terkumpul dari hasil penyebaran angket 70 responden, dengan jumlah pertanyaan 22 butir untuk 5 indikator pengendalian intern dengan jawaban skala 5 maka dapat diketahui persentase skor masing-masing indikator:

Tabel 5.5
Persentase skor masing-masing indikator variabel X

No	Indikator	Σ Skor	% Skor
1	Lingkungan Pengendalian	1436	143.60
2	Penaksiran Resiko	1036	103.60
3	Aktivitas Pengendalian	1410	141.00
4	Informasi dan Komunikasi	1013	101.30
5	Pemantauan	1119	111.90
	Jumlah	6014	120.28%

Sumber : Djali (2011:28)

Dari hasil data pengumpulan data tersebut diketahui angket ialah 120.28% dimana perolehan skor tertinggi (143.60 %) terdapat pada indikator “Lingkungan Pengendalian” sementara skor terendah (101.30%) pada indikator “ Informasi dan Komunikasi”.

b. Deskripsi Data Variabel Y (Perilaku Etis Karyawan)

Berdasarkan data mentah untuk variabel Y yang terkumpul dari hasil penyebaran angket pada 70 responden, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 4 butir instrumen dengan pilihan jawaban berisi 5 maka dapat diketahui persentase skor dari masing –masing pertanyaan:

Tabel 5.6
Persentase skor perindikator variabel Y

No	Indikator	Σ Skor	% Skor
1	Perilaku yang menyalanggunakan kedudukan /posisi (<i>Abuse Position</i>)	213	85.20
2	Perilaku yang menyalanggunakan kekuasaan (<i>Abuse Power</i>)	249	99.60
3	Perilaku yang menyalanggunakan sumber daya (<i>Abuse Resources</i>)	262	104.80
4	Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (<i>Non-Action</i>).	276	110.40
	Jumlah	1000	100.000%

Sumber : Djali (2011:28)

Dari hasil pengumpulan data tersebut diketahui bahwa rata-rata perolehan skor pada hasil sebaran angket ialah (100.000%) dimana perolehan skor tertinggi (110.40%) terdapat pada indikator “ Perilaku Yang Tidak Berbuat Apa-Apa (*Non-Action*)” dan skor paling rendah (85.20%) terdapat pada indikator “Perilaku Yang Menyalanggunakan Kedudukan/Posisi (*Abuse Position*)”.

c. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* statistik, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika Angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel, dimana nilai r-tabel untuk sampel sebanyak 70 adalah 0,235 sebagaimana dapat digambarkan pada tabel.

Tabel 5.7
Uji Validitas Data

Variabel	Butir Instrumen	r-Hitung	r-Tabel	Ket.
Perilaku Etis	a. P1	0,802	0,235	Valid
	b. P2	0,840	0,235	Valid
	c. P3	0,877	0,235	Valid

	d. P4	0,459	0,235	Valid
Instrumen Variabel Pengendalian Intern				
Lingkungan Pengendalian	e. P1	0,412	0,235	Valid
	f. P2	0,410	0,235	Valid
	g. P3	0,553	0,235	Valid
	h. P4	0,689	0,235	Valid
	i. P5	0,663	0,235	valid
Penaksiran Resiko	j. P1	0,725	0,235	Valid
	k. P2	0,634	0,235	Valid
	l. P3	0,589	0,235	Valid
	m. P4	0,516	0,235	Valid
Aktivitas Pengendalian	n. P1	0,655	0,235	Valid
	o. P2	0,405	0,235	Valid
	p. P3	0,710	0,235	Valid
	q. P4	0,815	0,235	Valid
	r. P5	0,471	0,235	valid
Informasi dan Komunikasi	s. P1	0,701	0,235	Valid
	t. P2	0,724	0,235	Valid
	u. P3	0,697	0,235	Valid
	v. P4	0,735	0,235	Valid
Pemantauan	w. P1	0,737	0,235	Valid
	x. P2	0,689	0,235	Valid
	y. P3	0,746	0,235	Valid
	z. P4	0,750	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (Lampiran)

2. Uji Reliabelitas

Dari data berikut ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabelitas menunjukkan *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,6 maka dapat

dinyatakan instrumen tersebut reliabel. Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Secara umum suatu instrumen dikatakan bagus jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* $> 0,6$ maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian reliabel.

Tabel 5.8
Uji Reliabelitas

variabel	Alpha cronbach's	Batas reliabelitas	Ket.
Perilaku Etis	0,777	0,6	Reliabel
Lingkungan pengendalian	0,771	0,6	Reliabel
Penaksiran Resiko	0,662	0,6	Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0,690	0,6	Reliabel
Informasi dan Komunikasi	0,670	0,6	Reliabel
Pemantauan	0,702	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (Lampiran)

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh komponen kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis digunakan teknik analisis regresi berganda dengan program SPSS. Pengujian dilakukan dengan meregresikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5.9
Ringkasan Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.101	3.440		.901	.371
	Lingkungan pengendalian	-.068	.161	-.050	-.424	.673
	Penaksiran Resiko	.271	.165	.185	1.640	.106
	Aktivitas Pengendalian	.157	.135	.138	1.160	.250
	Informasi dan Komunikasi	.367	.159	.287	2.303	.025
	Pemantauan	.258	.115	.253	2.248	.028
Dependent Variable: Perilaku Etis						

Sumber : Data diolah SPSS (Lampiran)

Data hasil *output* SPSS, maka model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh komponen kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis adalah:

$$\text{Perilaku Etis (Y)} = 3,101 - 0,068X_1 + 0,271X_2 + 0,157X_3 + 0,367X_4 + 0,258X_5.$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta adalah 3,101 hal ini berarti jika variabel independen bernilai 0, maka variabel dependen (perilaku etis) bernilai positif yaitu 3,101.

2. $\beta_1 = -0,068$ yang menunjukkan bahwa komponen lingkungan pengendalian berpengaruh negatif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian lingkungan, akan dapat meningkatkan perilaku etis. Besarnya lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu - 0,068 atau - 6,8%.
3. $\beta_2 = 0,271$ yang menunjukkan bahwa komponen penaksiran risiko berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi penaksiran risiko, akan dapat meningkatkan perilaku etis. Besarnya pengaruh penaksiran risiko terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,271 atau 27,1 %.

4. $\beta_3 = 0,157$ yang menunjukkan bahwa komponen aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat aktivitas pengendalian, akan dapat menurunkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,157 atau 15,7%.
5. $\beta_5 = 0,367$ yang menunjukkan bahwa komponen informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat informasi dan komunikasi, akan dapat menurunkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,367 atau 36,7%.
6. $\beta_6 = 0,258$ yang menunjukkan bahwa komponen pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pemantauan, akan dapat menaikkan tingkat perilaku etis. Besarnya pengaruh aktivitas pemantauan terhadap perilaku etis dapat dilihat dari angka beta atau *unstandardized coefficients* yaitu 0,258 atau 25,8%.

b. Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan (serempak) dapat diuji dengan menggunakan uji ANOVA atau F test. Jika probabilitas nilai signifikansi $< 0,05$ maka hal ini menandakan H1 diterima dan H0 ditolak, dan apabila jika probabilitas nilai signifikansi $> 0,05$ maka hal ini

menandakan H1 ditolak dan H0 diterima. Dimana koefisien pada penelitian ini adalah 0,05 dari hasil program SPSS yang dilakukan mengestimasi data, pada tabel uji simultan.

Tabel 5.10
Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.689	5	26.138	7.237	.000 ^a
	Residual	231.153	64	3.612		
	Total	361.843	69			
Dependent Variable: perilaku Etis (Y)						
Predictors: (Constant), pengendalian intrn X (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan)						

Sumber : Data diolah SPSS (Lampiran)

Berdasarkan penjelasan pada tabel uji simultan, diketahui bahwa nilai probabilitas yakni 0,000 yang dimana $< 0,05$, maka hasil dari model regresi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komponen sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis secara simultan hal ini menandakan H1 diterima dan H0 ditolak.

B. Pembahasan

Penelitian disajikan dalam hal-hal sebagai berikut :

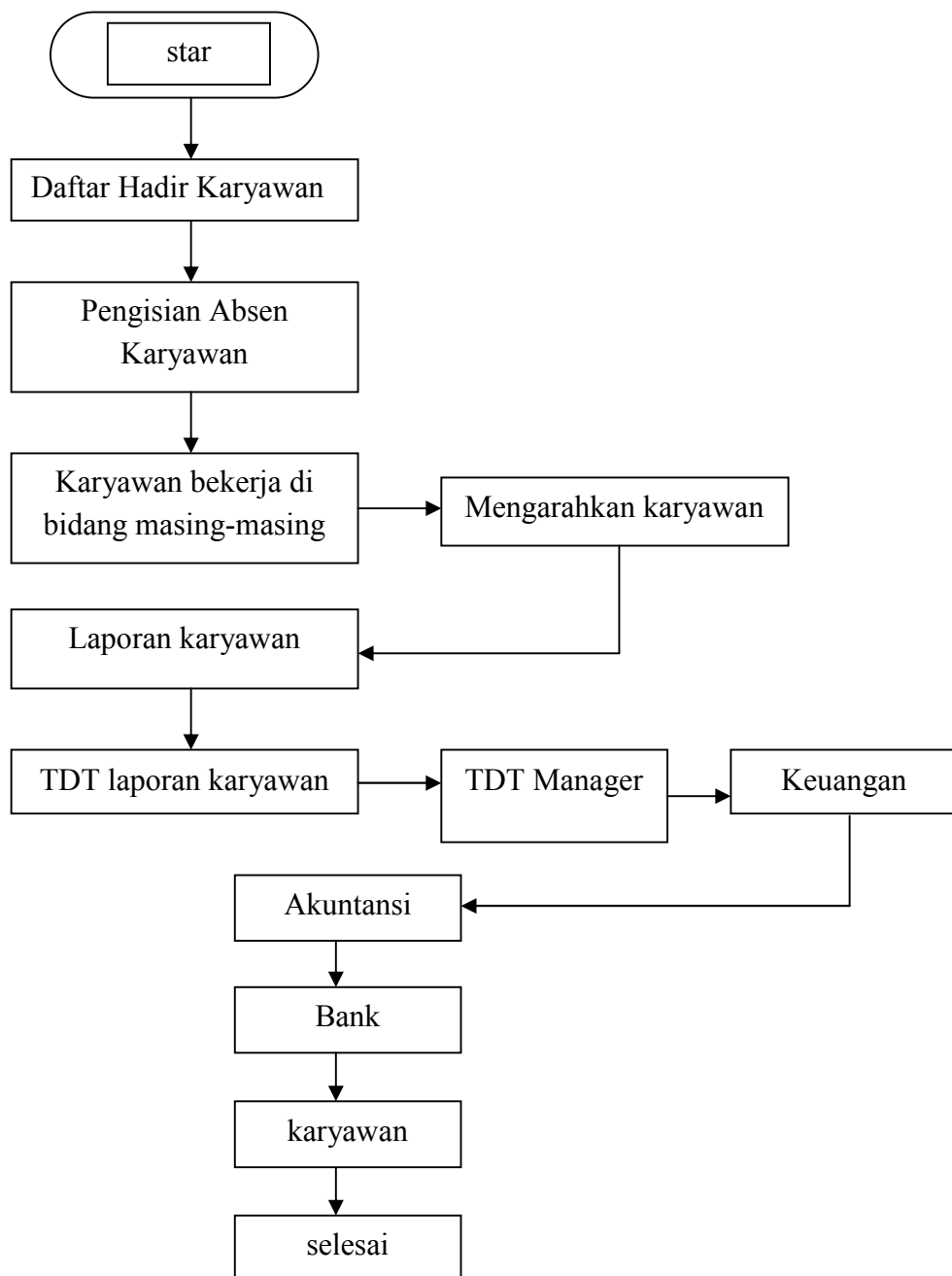
1. Sop pengendalian intern perusahaan

Setiap perusahaan atau organisasi pasti akan melakukan kegiatan yang akan memperlancar proses kerja perusahaannya masing-masing. Oleh sebab itu

perusahaan membuat sebuah alur kerja yang jelas dengan menggunakan Standart Operating Procedur (SOP) Perusahaan. Di mana dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 5.1

Sop Sistem Pengendalian Intern Perusahaan



Dari sop pengendalian intern perusahaan dapat di lihat bahwa karyawan di haruskan datang dikantor pada pukul 08:30 dan kembali pada pukul 16:00 apabila tidak ada tambahan waktu (lembur). Sesuai dengan peraturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Karyawan mengisi daftar hadir di bagian tata usaha yang telah disiapkan oleh perusahaan. Karyawan beraktivitas dibidangnya masing-masing. Manager yang mengarahkan aktivitas yang berhubungan perusahaan dan membuat laporan proposal untuk prosedur kerja karyawan.

Laporan proposal tersebut diserahkan kepada dewan direksi untuk di tanda tangani dan di kembalikan kepada manager untuk di tanda tangani sebelum di serahkan kepada manager keuangan agar dapat di cek serta ditanda tangani kemudian diserahkan di bagian akuntan untuk di input jumlah upah/gaji yang akan di cairkan ke bank untuk diserahkan kepada karyawan perusahaan.

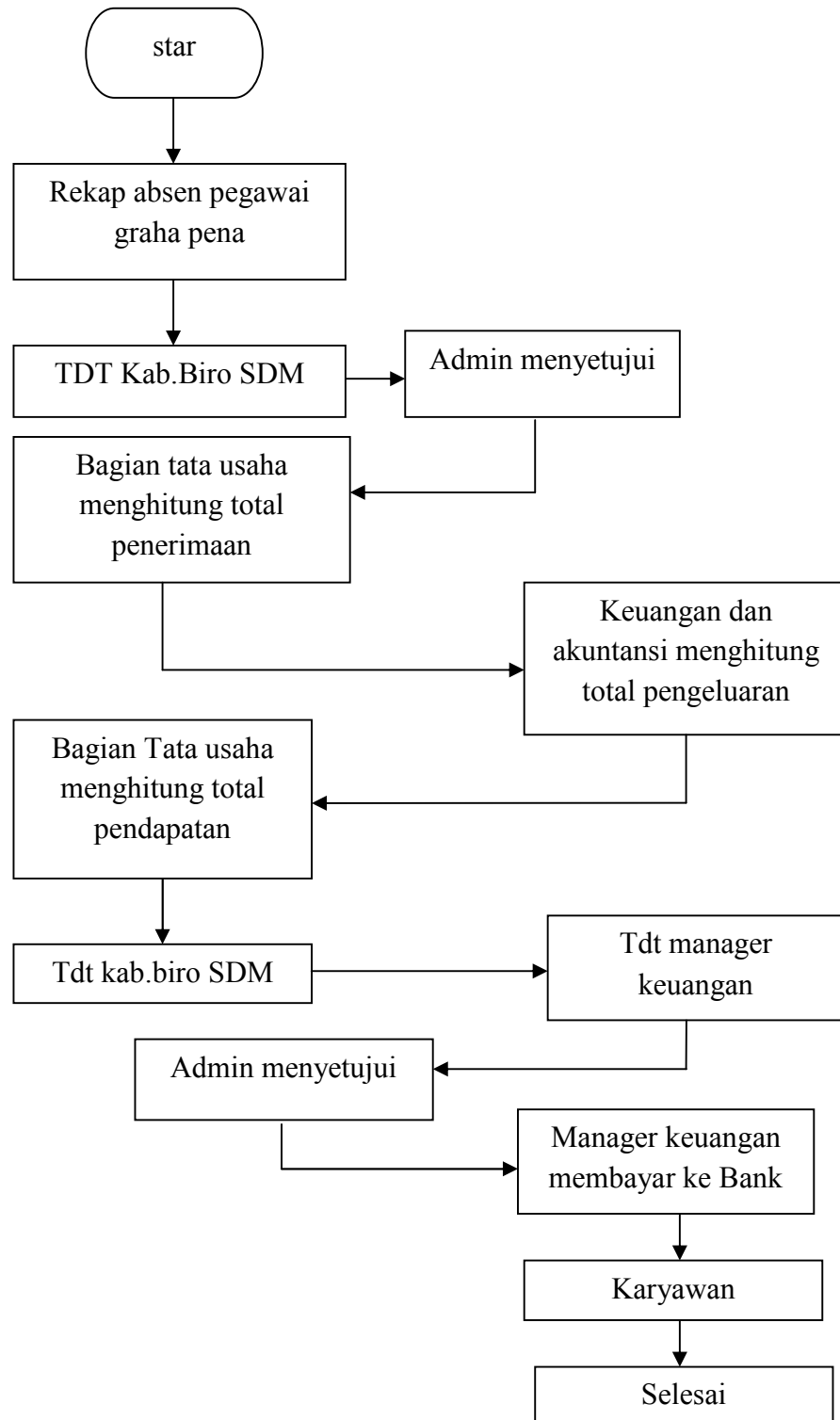
2. Sop Penggajian Karyawan

Setiap perusahaan tidak akan bisa berkembang tanpa bantuan tenaga SDM yang ikut serta mengoprasikan kemampuannya dalam membantu berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Oleh karena itu setiap perusahaan mempunyai karyawan yang kemudian di beri upah atas jasanya di dalam pengelolaan perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari SOP penggajian karyawan berikut.

Gambar 5.2
Sop Penggajian Karyawan Perusahaan



Dari gambar diatas dijelaskan bahwa alur dalam proses penggajian kepada karyawan yaitu dimulai dengan bagian tata usaha perusahaan melakukan perekapan terhadap daftar hadir karyawan graha pena setiap bulan. Setelah semua direkap oleh bagian tata usaha dilanjut dengan penandatanganan ke ka. Biro SDM. Ketika selesai ditanda tangani dibawa ke bagian Admin untuk dicek dan disetujui atas pernyataan tersebut.

Admin mengembalikan laporan rekap absensi kepada staf Tata Usaha untuk menghitung total penerimaan gaji. Bagian tata usaha menyerahkan berkas kepada bagian keuangan dan akuntansi untuk menghitung total pengeluaran gaji karyawan. Bagian keuangan dan akuntansi mengembalikan berkas yang sudah di hitung kepada staf bagian Tata Usaha untuk dihitung total pendapatannya.

Bagian tata usaha membawa berkas yang sudah dihitung total pendapatannya ke Ka Biro SDM untuk di tanda tangani. Manager keuangan menanda tangani berkas ke bagian Admin untuk disetujui. Admin mengembalikan ke manager keuangan dan akuntansi untuk melakukan penyetoran ke bank. Setelah dana di setor dan dicairkan ke dalam masing-masing rekening karyawan.

3. Pengukuran dan Pengakuan Pendapatan

a. Analisis pengakuan pendapatan

Pendapatan PT. Fajar Graha Pena Makassar dikelompokkan atas pendapatan operasional dan pendapatan non operasional. Pendapatan operasional adalah pendapatan yang dihasilkan dari kegiatan utama

perusahaan yaitu penjualan jasa pengiriman barang melalui darat. Pendapatan operasional ini terbagi menjadi pendapatan tunai dan non tunai. Pendapatan tunai adalah pendapatan yang berasal dari pengiriman harian dari pelanggan sedangkan pendapatan non tunai berasal dari tagihan bulanan yang perusahaan terima dari perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Pada umumnya ada dua jenis metode pengakuan yaitu metode cash basis dan Accrual Basis. Yang mana metode accrual basis digunakan saat perusahaan mengakui pendapatan jasa giro dari bank yang berupa bunga dari hasil penyimpanan uang perusahaan. Sementara metode cash basis yang digunakan PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah saat perusahaan menerima pendapatan yang diterima dari pengiriman barang pelanggan yang harian tunai atau pun dari beberapa perusahaan pelanggan yang bekerja sama dengan PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Dapat di lihat dalam tabel total pendapatan PT. Fajar Graha Pena 2015 seharusnya adalah Rp 1.135.172.125 tetapi karena PT. Fajar Graha Pena Makassar dalam pendapatan non tunai tidak mengakui pendapatannya di bulan desember dan akan mengakuinya di bulan januari sehingga mengakibatkan total pendapatan PT. Fajar Graha Pena Makassar menjadi Rp1.034.255.778. selisih dari total pendapatan yang diakui oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah Rp 100.916.345 rupiah yaitu hasil dari total pendapatan non tunai di bulan desember yang akan diakui oleh perusahaan di bulan januari.

Seharusnya PT. Fajar Graha Pena Makassar tetap mengakui pendapatan tersebut di bulan desember meskipun tagihanya baru di bayarkan atau dilunasi pelanggan di bulan januari karena telah di anggap sebagai pendapatan perusahaan.

b. . pengukuran Pendapatan.

Pengukuran pendapatan di lihat laporan laba rugi perusahaan yaitu sebagai berikut,

**Laporan Laba Rugi
PT. Fajar Graha Pena Makassar
Per 31 desember 2016**

Pendapatan	
Uang muka rumah 20%	Rp 1.224.800.000
Penerimaan KPR Perumahan 80 %	Rp 2.730.800.000
Kelebihan tanah	Rp 287.000.000
Jurnal Pendapatan	RP 4.242.600.000
Biaya-Biaya	
Pembayaran Harga Tanah	Rp 750.000.000
Persiapan Tanah	Rp 187.000.000
Perizinan dan propersional	Rp 126.500.000
BPHTB, PPH, dan Asuransi	Rp 540.500.000
Biaya Pelaksana Proyek	RP 12.478.000
Pembayaran Bunga 15% dan Provisi	Rp 76.500.000
Biaya Pemasaran	Rp 35.000.000
Biaya Umum dan Administrasi	Rp 40.500.000
Penyusutan Peralatan	Rp 18.000.000
Total	Rp 1.787.167.000
Laba Sebelum Pajak	Rp 2.455.433.000
Pajak Penghasilan	Rp 42.462.000

Laba Setelah Pajak	Rp 2.455.433.000
--------------------	------------------

Dari laporan laba rugi diatas telah dilihat bukti pengukuran laporan pendapatan dan pengeluaran perusahaan dari segi penjualan jasa perumahan di Bagian sekitar makassar dan diluar makassar yang di miliki PT. Fajar Graha Pena Makassar.

4. Pencatatan Penggajian

Dalam proses pemberian/ pembayaran gaji karyawan dapat di catat dalam jurnal transaksi sebagai berikut:

Gaji Karyawan sebesar Rp 15.000.000 dan Pajak penghasilannya Rp 1.500.000. hal ini dapat dilihat dalam jurnal Transaksinya yaitu :

a. Jurnal Transaksi

Gaji dan Upah	Rp 15.000.000
Hutang gaji dan upah	Rp 13.500.000
Hutang PPh	Rp 1.500.000

b. Jurnal saat pembayaran Gaji

Hutang gaji dan upah	Rp 13.500.000
Kas	Rp 13.500.000

c. Jurnal saat pembayaran pajak

Hutang PPh	Rp 1.500.000
Kas	Rp 1.500.000

5. Pelaporan pembayaran gaji.

Dalam penggajian karyawan di butuhkan sebuah pelaporan untuk di simpan sebagai tanda bukti bahwa telah menerima gaji sesuai yang ditentukan

oleh perusahaan dimana bentuk pelaporan struk pendapatannya adalah sebagai berikut:

Uang lembur	Rp 60.000
Gaji pokok	Rp 2000.000
Tunjangan jabatan	Rp 100.000
Uang Makan	Rp 190.000
Inovatif marketing	Rp 0
Transport	Rp 190.000
Tunjangan HP	Rp 10.000
Bonus	Rp 0
THR	Rp 0
Uang kerajinan	Rp 800.000
<hr/>	<hr/>
Total Pendapatan	Rp 3.350.000

Uang lembur di berikan kepada karyawan apabila memdapat tambahan kerja diluar waktu yang ditentukan,gaji pokok sebagai upah yang sudah dijanjikan sebelum menjadi karyawan yang sah, tunjangan jabatan diberikan kepada pegawai yang memiliki wewenwng Penting,uang makan diberikan untuk makanan setiap jam istirahat. Uang trasport di berikan sebagai uang kendaraan yang digunakan dalam melakukan tugas perusahaan,tunjangan hp untuk pembayaran pulsa dalam proses memberi informasi kepada karyawan lain,dan uang kerajinan di berikan dilihat dari kepatuhannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh yang berwenang lebih tinggi jabatannya di atas.

6. Analisis Pengaruh Pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Dalam penelitian ini, variabel independen yaitu pengendalian intern dibagi menjadi lima indikator yang diuji dengan variabel dependen, perilaku etis.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, didapati bahwa ada beberapa indikator yang memiliki pengaruh positif yaitu penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan. Sementara indikator lingkungan pengendalian berpengaruh negatif.

a. Lingkungan pengendalian

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, indikator lingkungan pengendalian memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku etis di PT. Fajar Graha Pena Makassar dengan nilai $\beta = - 0,068$. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan pengendalian tidak dapat memberikan perbaikan perilaku etis pada karyawan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner seputar lingkungan pengendalian mencakup antara lain integritas dan nilai etika, pemberian wewenang dan tanggung jawab, partisipasi dewan komisaris dan komite audit, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia tidak dapat dipahami oleh pegawai sehingga memberikan dampak positif terhadap perilaku etis.

b. Penaksiran risiko

Penaksiran risiko berpengaruh positif dengan nilai $\beta = 0,271$ berdasarkan hasil analisis regresi berganda. Hal ini mengindikasikan para pegawai PT. Fajar Graha Pena Makassar memahami penaksiran risiko yang merupakan proses pengidentifikasian, analisis, dan pengelolaan risiko yang relevan agar dalam pelaporan sesuai dengan kewajaran dan standar yang berlaku umum. Hal ini tentu berdampak pada perbaikan perilaku etis.

c. Aktivitas pengendalian

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati hasil bahwa indikator aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis dengan nilai $\beta = 0,157$. Hal ini berarti aktivitas pengendalian memberikan peningkatan pada perilaku etis pegawai PT. Fajar Graha Pena Makassar. Di sisi lain hal ini juga menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian seperti review atas kinerja, identifikasi penyimpangan informasi, dan pengendalian fisik serta *management assessment*.

d. Informasi dan komunikasi

Indikator informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis pegawai di PT. Fajar Graha Pena Makassar dengan nilai $\beta = 0,367$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator informasi dan komunikasi memberikan dampak positif terhadap perilaku etis. Hasil positif indikator ini juga menunjukkan pemahaman kualitas informasi, ketersediaan informasi serta updating informasi dan pemeliharaan data. Sementara komunikasi

merupakan penerapan garis komando dan wewenang, tugas serta tanggung jawab pegawai dan penelusuran kewajaran transaksi.

e. Pemantauan

Aktivitas pemantauan bermanfaat untuk mempertimbangkan apakah pengendalian tersebut beroperasi sebagaimana yang diharapkan dan bahwa pengendalian tersebut dimodifikasi sebagaimana mestinya jika perubahan kondisi menghendaknya. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati bahwa indikator pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis pegawai di PT. Fajar Graha Pena Makassar dengan nilai $\beta = 0,258$.

Berdasarkan hasil uji simultan lima indikator pengendalian intern yaitu lingkungan pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan serta Pemantauan memiliki pengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas yaitu 0,000 yang dimana $< 0,05$. Maka hasil dari model tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh komponen sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis secara simultan hal ini menandakan karena H1 diterima dan H0 ditolak.

H :Lingkungan Pengendalian, Penilaian risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT.Fajar Graha Pena Makassar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan penulis terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah mengenai pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar periode 2017-2018, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapati indikator penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis pada karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar. Sementara indikator lingkungan pengendalian memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Penulis menyarankan agar PT. Fajar Graha Pena Makassar perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, terkhusus pada lingkungan pengendalian dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.
2. Penulis juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian pada perusahaan, badan, kantor atau instansi pemerintahan lainnya se-Indonesia sehingga hasilnya bisa di generalisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrianto, Kusuma. 2014. *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian pada Kantor Ketahanan Pangan Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Aisah, Siti. 2013. *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian*.
- Arens A, Beasley S, Elder J, *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Jilid 1, Edisi 12, Erlangga, Jakarta.
- Arens, James, Loebbecke, Amir 2009. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley Mark S. 2005. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu*. Jilid II Edisi kesembilan. Ahli Bahasa, Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Arens.
- Boynton, C. William., Johnson, N Raymond., Kell, G Walter. 2002. *Modern Auditing. Seventh Edition*. Diterjemahkan oleh: Paul A Rajoe dkk. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Buckley, M. R., D. S. Wiese M. G. and Harvey. 1998. An Investigation into Dimensions of Unethical Behavior. *Journal of Education for Bussiness* 73.
- COSO. 2016. *Internal Control – Integrated Frame work*. (Online), (<http://www.coso.org>, diakses tanggal 24 Februari 2016).
- Daft, Richard L, 2002. *Manajemen*, Jilid 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta
- Fauwzi, Mohammad Glifandi Hari. 2015. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitriana, Annisa. 2010. *Pengaruh dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (fraud) pada Pura Group (Perseroan) di Kabupaten Kudus*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Griffin, W. Ricky dan Ebert, J. Ronald. (2006). *Bisnis*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Guy, Dan M, 2003. *Auditing*, Edisi 5, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Hendriksen, Eldon, S. and Michael F. van Breda. 2011. *Accounting Theory*, 5thed. Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Hermiyetti. 2010. Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Volume 14. Nomor 2. Desember 2010.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Ikhsan, A dan Ishak, M. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat: Jakarta.
- Iksan, Arfan. 2009. *Pengantar Akuntansi Praktis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2009. *Standar Profesi Akuntan Publik Indonesia 2001*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ikhsan, Arfan. 2010. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jayanti, Ni Putu Indah dan Rasmini, Ni Ketut. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan Reward Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan. *E Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. Bali.
- Lere, John C. 2010. Changing Behavior by Improving Codes of Ethics. *American Journal of Business*. Volume 22. No. 22.
- Mulyadi, 2011. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis L. dan Jackson H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Edisi keempat, buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods for Business*. Terjemahan Oleh KwanMen Yon, 2009. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Soemarso, S.R. 2005. Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi kelima. Jakarta:Salemba Empat.
- Sukrisno, Agoes, 2014. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik, Edisi
- Tunggal. A. W. 2011. Teori dan Kasus Internal Auditing. Jakarta: Harvarindo.
- Thoha, Miftah, 2013. Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Velasques, Manuel G. 2013. Etika Bisnis Konsep dan Kasus. Edisi kelima. Diterjemahkan oleh Ana Purwaningsih, Kurnianto, dan Totok Budisantoso.Jakarta: Penerbit Andi.
- Wilopo (2010) American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), 2007. *Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*. AU Section 316. PCAOB Standards and Related Rules as of December 2006. New York: AICPA.

L

A

M

P

I

R

A

N

KOESIONER PENELITIAN

SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN PADA PT. FAJAR GRAHA PENA MAKASSAR

Perihal : Permohonan Menjadi Responden
Lampiran : 4 Lembar

Kepada
Bapak/Ibu/Saudara (i) Responden

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar”**, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner/daftar Pertanyaan yang terlampir. Alinea kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan Ilmiah dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner ini.

Atas kesediaan, waktu dan bantuanya saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Agustus 2017

Peneliti,

HERLINA
105730422213

KUESIONER

“Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam
Sistem Penggajian pada PT. Fajar Graha Pena Makassar”

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Umur :
5. Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3
6. Masa Kerja :
7. Petunjuk : mohon Bapak / Ibu memberi tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan keadaan ditempat Bapak / Ibu bekerja.

Pilihan jawaban :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral (Tidak Tahu / Tidak dapat menentukan pilihan)

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Koesioner Sistem Pengendalian Intern

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A	Sistem Pengendalian intern dalam sistem Penggajian.					
1	Lingkungan Pengendalian					
1	Diperusahaan tempat anda bekerja,terdapat struktur organisasi.	1	2	3	4	5
2	Kebijakan dan prosedur sistem penggajian yang telah ditetapkan, dilaksanakan oleh orang – orang yang berkompeten.	1	2	3	4	5
3	Terdapat tugas dan tanggung jawab secara tertulis yang tersusun dalam struktur organisasi dari setiap devisi	1	2	3	4	5
4	Bagian administrasi terpisah dengan bagian lain dalam melakukan pembayaran gaji pada seluruh bagian karyawan.	1	2	3	4	5
5	Penerapan sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan.	1	2	3	4	5
2	Penilaian Resiko					
6	Perusahaan menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk mengsosialisasikan peraturan dan kebijakan baru dalam sistem penggajian.	1	2	3	4	5
7	Di perusahaan tempat anda bekerja, ada tindakan dalam mengurangi risiko dalam kaitannya dengan sistem penggajian.	1	2	3	4	5
8	Di perusahaan tempat anda bekerja, ada sosialisasi penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas penggajian.	1	2	3	4	5
9	Di perusahaan tempat anda bekerja, ada perkiraan risiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan yang meliputi kejadian-kejadian internal.	1	2	3	4	5
3	Aktivitas Pengendalian					
10	perusahaan memberikan tunjangan dan gaji dilihat dari lamanya anda bekerja diperusahaan.	1	2	3	4	5
11	Pemeriksaan terhadap kesesuaian pengeluaran kas untuk penggajian dilakukan secara teratur.	1	2	3	4	5
12	Saldo gaji/honor yang ada dapat dijamin perlindungannya dari kemungkinan perilaku tidak etis.	1	2	3	4	5
13	Diperusahaan tempat anda bekerja, bukti	1	2	3	4	5

	pemberian gaji/honor terdiri dari beberapa rangkapan dan didistribusikan kepada bagian yang berbeda guna kepentingan pengawasan internal.					
14	Di perusahaan tempat anda bekerja, pembayaran atau pemberian gaji dilakukan tepat waktu.	1	2	3	4	5
4	Informasi dan Komunikasi					
15	Di perusahaan tempat anda bekerja, perusahaan mengeluarkan slip gaji	1	2	3	4	5
16	Terdapat sistem informasi yang menunjukkan dan mencatat semua transaksi pemberian gaji yang sah.	1	2	3	4	5
17	Terdapat sistem informasi dalam pengotorisasian transaksi-transaksi pemberian gaji oleh pejabat yang berwenang.	1	2	3	4	5
18	Informasi yang dihasilkan oleh masing-masing bagian dijamin keabsahannya sehubungan dengan aktivitas pengendalian.	1	2	3	4	5
5	Pemantauan					
19	Setiap jam lembur karyawan dilakukan pengawasan dengan baik.	1	2	3	4	5
20	Evaluasi atas pengendalian intern terhadap sistem penggajian dilakukan secara terus menerus.	1	2	3	4	5
21	Di perusahaan tempat anda bekerja, dilakukan aktivitas pemantauan untuk menilai operasi pengendalian internal pemberian gaji,	1	2	3	4	5
22	Diperusahaan tempat anda bekerja, terdapat bukti dilakukannya fungsi pengendalian, seperti data keuangan.	1	2	3	4	5
B	Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	STS	TS	N	S	SS
23	Diperusahaan tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalahgunakan kedudukan sehingga menggunakan kesempatan tersebut untuk mengakses sistem penggajian tanpa mengikuti prosedur yang berlaku.	1	2	3	4	5
24	Diperusahaan tempat anda bekerja, tidak wajar bila manajemen meminta bonus lebih dengan alasan bahwa ia bekerja lebih keras dari yang lain.	1	2	3	4	5
25	Diperusahaan tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalahgunakan sumber daya terutama yang terkait dengan gaji untuk kepentingan pribadi.	1	2	3	4	5

26	Di perusahaan tempat anda bekerja, manajemen tidak akan diam saja bila pegawai lain bertindak merugikan dilingkungan tempatnya bekerja, misalnya membiarkan pegawai menerima gaji lebih cepat dari waktunya atau mendapat gaji lebih, padahal tidak melakukan kerja lembur.	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

No	Lingkungan Pengendalian					Penaksiran resiko				Aktivitas Pengendalian					Informasi dan Komunikasi				Pemantauan				Perilaku Etis Karyawan					
	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4	X1	X2	X3	X4		
1	4	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	1	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	1	1	1	1	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
6	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
10	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3
21	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3
22	4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3

23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5
24	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	2	2
25	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4
26	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	2	4	3	3	5	5	1	2	3	2	2
27	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5
29	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	2	5	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2
31	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3
32	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
33	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	2
34	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	2	4	4	3	2	2	5
35	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
40	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3
43	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4
44	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
47	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3

48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
49	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
50	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	
51	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	
53	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
55	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	
57	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2
58	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	2	
59	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2
60	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2
61	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	
62	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	
63	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
67	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
68	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	
69	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	3	
70	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	

Correlation

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

STATISTIK

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	4

		Correlations					
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	Lingkungan pengendalian
X1.1	Pearson Correlation	1	.012	.067	.084	.107	.412**
	Sig. (1-tailed)		.460	.290	.244	.190	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.012	1	.219*	.271*	-.080	.410**
	Sig. (1-tailed)	.460		.034	.012	.255	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.067	.219*	1	.119	.220*	.553**
	Sig. (1-tailed)	.290	.034		.163	.034	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson Correlation	.084	.271*	.119	1	.302**	.689**
	Sig. (1-tailed)	.244	.012	.163		.006	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X5.5	Pearson Correlation	.107	-.080	.220*	.302**	1	.663**
	Sig. (1-tailed)	.190	.255	.034	.006		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Lingkungan pengendalian	Pearson Correlation	.412**	.410**	.553**	.689**	.663**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).							

		Correlations				
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	Penaksiran Resiko
X1.1	Pearson Correlation	1	.251*	.249*	.095	.725**
	Sig. (1-tailed)		.018	.019	.218	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.251*	1	.158	.234*	.634**
	Sig. (1-tailed)	.018		.095	.025	.000
	N	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.249*	.158	1	.086	.589**
	Sig. (1-tailed)	.019	.095		.240	.000

X4.4	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	.095	.234*	.086	1	.516**
	Sig. (1-tailed)	.218	.025	.240		.000
Penaksiran resiko	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	.725**	.634**	.589**	.516**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

		Correlations					
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	Aktivitas Pengendalian
X1.1	Pearson Correlation	1	.064	.226*	.483**	.051	.655**
	Sig. (1-tailed)		.300	.030	.000	.338	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.064	1	.060	.254*	.038	.405**
	Sig. (1-tailed)	.300		.311	.017	.379	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.226*	.060	1	.629**	.284**	.710**
	Sig. (1-tailed)	.030	.311		.000	.009	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson Correlation	.483**	.254*	.629**	1	.117	.815**
	Sig. (1-tailed)	.000	.017	.000		.168	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X5.5	Pearson Correlation	.051	.038	.284**	.117	1	.471**
	Sig. (1-tailed)	.338	.379	.009	.168		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Aktivitas pengendalian	Pearson Correlation	.655**	.405**	.710**	.815**	.471**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

		Correlations				
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	Informasi dan Komunikasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.658**	.162	.295**	.701**
	Sig. (1-tailed)		.000	.090	.007	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.658**	1	.195	.311**	.724**
	Sig. (1-tailed)	.000		.053	.004	.000
	N	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.162	.195	1	.483**	.697**
	Sig. (1-tailed)	.090	.053		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson Correlation	.295**	.311**	.483**	1	.735**
	Sig. (1-tailed)	.007	.004	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
Informasi dan Komunikasi	Pearson Correlation	.701**	.724**	.697**	.735**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

		Correlations				
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	Pemantauan
X1.1	Pearson Correlation	1	.294**	.382**	.417**	.737**
	Sig. (1-tailed)		.007	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.294**	1	.511**	.297**	.687**
	Sig. (1-tailed)	.007		.000	.006	.000
	N	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.382**	.511**	1	.382**	.746**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.001	.000
	N	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson Correlation	.417**	.297**	.382**	1	.750**
	Sig. (1-tailed)	.000	.006	.001		.000

	N	70	70	70	70	70
Pemantauan	Pearson Correlation	.737**	.687**	.746**	.750**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

		Correlations				
		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Y4.4	Perilaku etis
Y1.1	Pearson Correlation	1	.477	.608	.466	.802
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
Y2.2	Pearson Correlation	.477	1	.592	.248	.840
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.019	.000
	N	70	70	70	70	70
Y3.3	Pearson Correlation	.608	.592	1	.465	.877
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
Y4.4	Pearson Correlation	.466	.248	.465	1	.459
	Sig. (1-tailed)	.000	.019	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
Perilaku etis	Pearson Correlation	.802	.840	.877	.459	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

RIWAYAT HIDUP



HERLINA lahir di Sinjai, 13 Maret 1994. Anak kedua dari 5 bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Baharuddin dan Ibu Normalia. Penulis mulai menempuh pendidikan formal dan terdaftar sebagai siswa di SD.Neg.109 Cappagalung Kec. Sinjai selatan Kab. Sinjai dan lulus pada tahun 2007.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama yaitu SMP. NEG. 06 Sinjai Selatan dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan pada SMA.NEG 03 Sinjai Selatan dan tamat pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai salah satu mahasiswa Perguruan Tinggi Swasta pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyelesaikan Program Studi Strata satu (S1) dengan meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada tahun 2018.