

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI
MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN STUDI KASUS PADA
PT. AGUNG TOYOTA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 (S1) Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH:

SHINTA YULIA
NPM: 155310055

PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SHINTA YULIA
NPM : 155310055
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI-S1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengendalian Internal, Kepatuhan, dan Kompensasi
Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Studi Pada PT.
Agung Toyota Pekanbaru.

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING I

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,AK.,CA

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI AKUNTANSI S1

Drs. H. Abrar, M.Si.,AK.,CA

Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,AK.,CA

ABSTRAK

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. AGUNG TOYOTA PEKANBARU

Oleh: Shinta Yulia

Dosen Pembimbing: Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan. Penelitian ini dilakukan pada manajer dan seluruh karyawan bagian keuangan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel dengan jumlah 50. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil dari Uji Parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku etis karyawan. Sedangkan variabel kepatuhan dan kompensasi manajemen secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku etis karyawan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL, COMPLIANCE, AND MANAGEMENT COMPENSATION FOR THE ETHICAL BEHAVIOR OF EMPLOYEES STUDY AT PT. AGUNG TOYOTA PEKANBARU.

Oleh: Shinta Yulia

Dosen Pembimbing: Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA

This study aims to determine the effect of internal control, compliance and management compensation on employee ethical behavior. This research was conducted on managers and all employees of finance at PT. Agung Toyota Pekanbaru.

This study uses a purposive sampling technique in taking 50 samples. The analytical method used in this study is a descriptive statistical method and multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22.0.

Based on the research it can be concluded that the results of the partial test (T test) showed that the internal control variable had no effect on the employee's ethical behavior variables. While the compliance and management compensation variables partially affect the ethical behavior of employees. The results of the Simultaneous Test (F Test) showed that the variables of internal control, compliance and management compensation simultaneously had a significant effect on the ethical behavior of employees

Keywords: Internal Control, Obedience, Management Compensation, Ethical Behavior of Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Studi Kasus Pada PT. Agung Toyota Pekanbaru”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Supartoman dan Ibunda Ermiati yang sabar mendidik dan berjuang hingga sekarang untuk anak-anaknya. Terimakasih telah memberikan cinta, kasih sayang yang luar biasa, motivasi serta doa yang tiada henti hingga saat ini. Perjuangan Ayahanda dan Ibunda menjadi inspirasi peneliti untuk terus berusaha dalam meraih cita-cita.

Peneliti menyadari proses penyelesaian Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga pembuatan skripsi ini selesai. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.I, selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA sebagai Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dian Saputra, S.E., M.Acc., Akt sebagai Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan kritik serta saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan ibu tim penguji yang telah meluangkan waktu untuk hadir memberikan koreksi, saran dan penilaian terhadap hasil penelitian demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak sebagai sebagai penasehat akademis yang telah membantu dan mengarahkan penulis selama duduk dibangku perkuliahan.
8. Bapak dan ibu dosen Akuntansi dan seluruh karyawan / pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan kepada penulis dalam menunjang kesempurnaan skripsi ini.
9. Kakak Putri Pratiwi sebagai *Human Resources Departement* (HR Dept) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Agung Toyota Pekanbaru.
10. Bapak / Ibu di PT. Agung Toyota Pekanbaru yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner penelitian demi penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada kakak Lisa Ariska, adik Indra Prasetia dan Muhammad Fakhri Zaidan atas dukungannya kepada penulis.

12. Untuk sahabat-sahabatku Mia Oktaviasih, Annisa Fujianti, Sopia Seri Wahyuni, Dolla Ulpa Sapitri, Komariah Indah Wahyuni, Habibah Ardina Putri, Devi Ambar Sari, Sri Ramadani dan semua teman-teman yang tak disebutkan, yang telah berbagi ilmu, memberikan ide, semangat, dan terimakasih atas kebersamaannya selama ini baik dikala suka maupun duka.
13. Teman-teman Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi serta teman-teman diluar lingkungan perkuliahan yang telah memberikan dukungan, ide dan buah pikiran yang membantu penulis dalam penelitian ini.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, September 2019

Shinta Yulia

NPM. 155310055

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	9
A. Telaah Pustaka.....	9
1. Pengendalian Intern.....	9
2. Kepatuhan.....	16
3. Kompensasi Manajemen	17
4. Perilaku Etis Karyawan	23

5. Hubungan antar Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan	25
6. Penelitian Terdahulu.....	28
7. Model Penelitian.....	29
B. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Lokasi/Objek Penelitian	31
B. Operasionalisasi Variabel Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Uji Kualitas Data	36
G. Uji Asumsi Klasik	36
H. Teknik Analisis Data	37
I. Pengujian Hipotesis	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PT. AGUNG TOYOTA PEKANBARU	40
A. Sejarah Singkat dan Visi Misi Perusahaan	40
B. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
C. Aktivitas Usaha.....	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46

A. Demografi Responden	46
B. Statistik Deskriptif	48
C. Uji Kualitas data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
D. Uji Asumsi Klasik	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Multikolinearitas	51
3. Uji Heteroskedastisitas	52
E. Analisis Data	53
F. Pengujian Hipotesis	55
1. Uji Parsial (Uji t-test)	55
2. Uji Simultan (Uji F)	56
G. Pembahasan Hasil Penelitian	57
H. Koefisien Determinasi (R^2)	61
BAB VI PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian terdahulu.....	28
Tabel III.1 Daftar karyawan yang dijadikan sampel penelitian	34
Tabel V.1 Jumlah responden dan tingkat pengembalian kusioner.....	46
Tabel V.2 Karakteristik Responden pada PT. Agung Toyota Pekanbaru.....	47
Tabel V.3 Descriptive Statistics.....	48
Tabel V.4 Uji Validitas Data.....	49
Tabel V.5 Uji Reliabilitas Data.....	49
Tabel V.6 Uji Multikolinearitas	52
Tabel V.7 Coefficients ^a	54
Tabel V.8 Anova	57
Tabel V.9 Model Summary ^b	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Penelitian.....	29
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Pekanbaru.....	42
Gambar V.1 Histogram	50
Gambar V.2 Normal probability plot	51
Gambar V.3 Scatterplot.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Reliabilitas Data

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 R-Tabel

Lampiran 8 T-Tabel

Lampiran 9 F-Tabel

Lampiran 10 Surat Hasil Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akuntansi (*accounting*) diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Sistem informasi mengumpulkan dan memproses data-data yang berkaitan dan menyebarkan informasi keuangan kepada pihak yang tertarik. Akuntansi adalah “bahasa bisnis” (*language of bussines*) karena melalui akuntansi, informasi bisnis dikomunikasikan kepada para pemangku kepentingan (Warren, 2015:3).

Menurut Sudaryo (2018:3) sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan kumpulan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sudaryo (2018:3) sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam organisasi sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Dari sumber daya manusia yang kita lihat, banyak karyawan yang bekerja secara telaten atau bersungguh-sungguh atau bisa disebut berperilaku etis (baik), tetapi ada juga beberapa karyawan yang kita ketahui tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, maka timbullah perilaku yang membawa karyawan tersebut tidak baik atau perilaku tidak etis.

Menurut Ricky W.Griffin Dan Ronald J. Ebert (2014:39), etika (*ethics*) adalah kepercayaan tentang tindakan yang benar dan salah atau tindakan baik atau buruk. Nilai-nilai dan norma seseorang serta konteks sosial sehingga dapat

diketahui apakah perilaku tersebut dapat dikatakan etis atau tidak etis. Perilaku etika (*ethical behavior*) merupakan perilaku yang mencerminkan keyakinan individu dan norma-norma sosial yang diterima secara umum terkait dengan tindakan benar dan baik. Sedangkan perilaku tidak etis merupakan perilaku seseorang yang mencerminkan tindakan buruk. Perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan pertama kali berdampak pada karyawan itu sendiri, seperti dikenakan surat peringatan atau bahkan sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan.

Pengendalian Intern merupakan faktor yang menentukan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan, karena tujuan pertama dari pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan pada informasi laporan keuangan (Abrar, 2018:9).

Selain pengendalian intern, kepatuhan juga dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Kepatuhan adalah suatu standar hukum yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang berlaku dalam bidang tersebut (Rio Africahyono, 2014). Karyawan wajib menanamkan suatu kepatuhan di setiap peraturan atau kode etik yang telah ditetapkan oleh perusahaan di mana tempat bekerja. Hal ini bertujuan agar semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dijalankan oleh seluruh karyawan dan menilai apakah karyawan tersebut dapat berperilaku sesuai kode etik perusahaan yang telah ditetapkan baik berperilaku etis atau tidak etis yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen. Manajemen kompensasi merupakan bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang, karena mengandung banyak umur dan memiliki umur yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi (Sudaryo, 2018:7). Menurut Sudaryo (2018:7), kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Hasil penelitian Galih Chandra Kirana (2015) yang meneliti pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, etos kerja dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (Studi Kasus: Toko Buku Gramedia Central Park Jakarta). pada penelitian ini ditemukan bahwa pengendalian intern, kepatuhan, etos kerja dan kompensasi manajemen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan memiliki nilai positif terhadap perilaku etis karyawan.

Penelitian yang dilakukan Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) yang meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada Instansi Biro Keuangan Provinsi Jawa Tengah. Menemukan bahwa keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Rio Africahyono (2014) mengenai pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi

manajemen terhadap perilaku etis karyawan, yang menemukan bahwa dalam penelitiannya pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. sedangkan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Unit SBU Sei Galuh.

Perbedaan utama dari penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, objek penelitiannya yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Unit SBU Sei Galuh. Sedangkan dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah PT. Agung Toyota.

PT. Agung Toyota pada awalnya bernama PT Agung Concern yang bergerak di bidang showroom dan bengkel. Pada awalnya PT. Agung Concern bergerak sebagai dealer kendaraan-kendaraan merk Ford untuk wilayah Jawa Timur. Kemudian pada tahun 1956 menjadi dealer kendaraan merk Chevrolet Volks Wagen, Opel dan Holden. Saat ini PT. Agung Toyota memiliki 19 dealer yang melayani penjualan, servis, suku cadang, perbaikan bodi dan cat di wilayah sebagian Sumatera dan Sebagian Bali.

PT. Agung Toyota, dalam perusahaan ini beberapa kali terjadi tindakan tidak etis karyawan seperti datang terlambat, tidak mencapai target penjualan serta pelayanan yang tidak memuaskan konsumen. Perilaku ini akan menjatuhkan kredibilitas perusahaan itu sendiri dan terjadinya kekhawatiran dari rekan bisnis.

Selain itu permasalahan pokok lainnya adalah kurang efektif pengawasan dan pengendalian dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Dalam

departemen personalia (kepegawaian) harus lebih teliti dan ketat dalam penerimaan karyawan baru, agar dapat mengurangi tindakan yang tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan. Dalam sebuah perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang amat baik agar setiap apapun kegiatan karyawan di perusahaan tersebut dapat dijaga ketat dari manajer perusahaan itu sendiri. Informasi tentang pelaku yang terlibat dalam aktivitas tersebut penting untuk menetapkan tanggungjawab dari tindakan yang diambil. Perilaku tidak etis dapat berpengaruh besar dalam suatu perusahaan dalam sistem penggajian yang disebabkan karena manajer perusahaan tersebut tidak menerima informasi yang akurat, tidak tepat waktu, tidak relevan dan tidak lengkap maka inilah yang menyebabkan atau menghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, pengendalian intern sangat dibutuhkan untuk mengawasi, mengarahkan, dan mengukur sumber daya organisasi yang ada. Pengendalian ini sangat penting untuk mencegah adanya kecurangan dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud atau bersifat tidak berwujud.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan latar belakang masalah diatas, maka penulis bermaksud untuk mengetahui apakah variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah :

Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Studi Kasus Pada PT. Agung Toyota Pekanbaru

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota?
2. Apakah kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota?
3. Apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota?
4. Apakah pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota
- b) Untuk mengetahui pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota
- d) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen secara simultan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Agung Toyota dan mencegah terjadinya perilaku etis dan tidak etis karyawan.
- b) Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- c) Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dapat pula dijadikan sebagai tolak ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya sebagai dasar penyusunan tugas akhir yang merupakan syarat wajib untuk mencapai gelar ahli madya pada program S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan lengkap mengenai latar belakang, perumusan masalah yang ditemukan, tujuan diadakannya penelitian ini hingga manfaat yang diketahui jika sistematika penulisan ini dapat berhasil.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi penjelasan dari beberapa teori yang melandasi penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis dan merupakan sejumlah hasil pengumpulan data kepustakaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian variabel dari metode penelitian, lokasi, definisi operasionalnya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang uraian gambaran umum perusahaan, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas usaha.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan dari penelitian ini sesuai dengan masalah yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Pengendalian Intern

a. Pengertian Pengendalian Intern

Pengendalian Intern merupakan faktor yang menentukan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan suatu perusahaan, karena tujuan pertama dari pengendalian intern untuk memberikan keyakinan terhadap informasi laporan keuangan (Abrar, 2018:9).

SA Seksi 319 *Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan* paragraf 06 “mendefinisikan pengendalian intern suatu proses yang dijalankan dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi.”

Menurut Alvin A. Arens (dalam Rio Africahyono 2014:11) manajemen memiliki tiga tujuan dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif yaitu:

- 1) Reliabilitas pelaporan keuangan
Yang dimana manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan pelaporan keuangan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya.

- 2) Ketaatan terhadap Hukum dan Peraturan
Mengharuskan semua perusahaan publik wajib mengeluarkan laporan keefektifan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.
- 3) Efisiensi dan Efektivitas Operasi
Mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran yang ada didalam perusahaan.

Menurut Mulyadi (2014:180) terdapat beberapa konsep dasar dari definisi pengendalian intern, diantaranya :

- 1) Pengendalian intern merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan, dan infrastruktur entitas.
- 2) Pengendalian intern diharapkan mampu memberikan keyakinan memadai, bukan keyakinan mutlak, bagi manajemen dan dewan komisaris entitas.
- 3) Pengendalian intern ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan: pelaporan keuangan, kepatuhan, dan operasi.

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen. Jadi, pengendalian intern tersebut sangat penting dan berlaku bagi sebuah perusahaan agar dapat mengolah informasi secara manual, komputer maupun menggunakan mesin pembukuan (Mulyadi, 2016:129).

Menurut Theodorus M. Tuanakotta (2014:127) pengendalian internal dirancang, diimplementasikan dan dipelihara oleh TCWG (*Those Charged With Governance*), manajemen dan karyawan lain untuk menangani resiko bisnis dan resiko kecurangan yang diketahui mengancam pencapaian tujuan entitas, seperti pelaporan keuangan yang andal. Pengendalian juga merupakan jawaban untuk

menangkal suatu ancaman kemungkinan terjadinya resiko. Pengendalian yang tidak merupakan jawaban untuk menangkal ancaman, adalah kesia-siaan (*redundant*).

- 1) Mengevaluasi rancangan pengendalian yaitu, tentukan apa resiko yang perlu ditangkal.
- 2) Tentukan pengendalian yang ada untuk menangkal resiko tersebut.

b. Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2016:140) tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

- 1) Menjaga aset perusahaan
Menjaga aset perusahaan yang dimaksud adalah agar pada saat aset perusahaan tersebut hanya dapat digunakan melalui sistem yang telah ditetapkan di perusahaan. Dan pertanggung jawaban aset perusahaan tersebut dapat dibandingkan atau dibedakan dengan aset sesungguhnya yang ada.
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
pengecekan atau pelaksanaan pada saat terjadinya transaksi hanya dapat dilakukan melalui sistem yang telah ditetapkan perusahaan dan mencatat transaksi dalam catatan akuntansi sehingga data tersebut andal untuk digunakan oleh perusahaan.

c. Unsur-unsur Pengendalian Intern

Menurut SA Seksi 319 Pertimbangan atau Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan paragraf 07 “menyebutkan ada lima unsur pokok pengendalian intern”, yaitu:

1) Lingkungan Pengendalian (*Control environment*)

Lingkungan pengendalian merupakan hal yang paling mendasar pada pengendalian intern untuk membentuk kedisiplinan dan terstruktur. Beberapa komponen yang mempengaruhi lingkungan pengendalian intern adalah:

- a) Filosofi yang digunakan oleh manajemen terutama akan selalu menegakkan aturan yang telah dibuat.
- b) Komitmen manajemen terhadap integritas dan nilai-nilai etika.
- c) Struktur organisasi
 1. Komite audit untuk dewan direksi.
 2. Metode pembagian tugas dan tanggung jawab.
 3. Kebijakan dan praktik yang menyangkut sumber daya manusia.
 4. Pengaruh dari luar.
 5. Kegiatan pengendalian (Sujarweni, 2015:71-72).

2) Penaksiran Resiko

Penaksiran resiko bertujuan untuk pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis dan pengelolaan resiko entitas yang berkaitan antara penyusunan laporan keuangan, sesuai prinsip akuntansi berterima umum di indonesia (Mulyadi, 2014:183).

Ada tiga kelompok risiko yang dihadapi perusahaan, yaitu:

- a. Risiko informasi, informasi yang didapat bersifat tidak relevan atau informasi yang tidak dapat dipercaya.
- b. Risiko finansial, yaitu risiko pada saat terjadinya kerugian keuangan perusahaan.
- c. Risiko strategis, yaitu melakukan suatu pekerjaan dengan cara tidak baik atau salah (Sujarweni, 2015:73).

3) Informasi dan Komunikasi

Komunikasi dalam penyampaian informasi kepada semua individu yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana cara mereka beraktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam organisasi ataupun di luar organisasi (Mulyadi, 2014:183).

4) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian memiliki berbagai macam tujuan dan diterapkan dalam berbagai tingkat dan fungsi organisasi (Mulyadi, 2014:183).

COSO mengidentifikasi setidaknya tidaknya “ada lima hal yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

- a. Pemberian otorisasi atas transaksi dan kegiatan (*proper authorization of transactions and activities*).
- b. Pembagian tugas dan tanggung jawab (*segregation of duties*).

- c. Rancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang baik (*design and use of adequate documents and records*).
- d. Perlindungan yang cukup terhadap kekayaan dan catatan perusahaan (*adequate safeguards of assets and records*).
- e. Pemeriksaan independen terhadap kinerja perusahaan (*independent checks on performance*)” (Sujarweni, 2015:72).

5) Pemantauan

Pemantauan merupakan proses penilaian kualitas kerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan dilaksanakan personel yang semestinya melakukan pekerjaan tersebut, baik pada tahap desain ataupun pengoperasian pengendalian, pada waktu yang tepat, untuk menentukan apakah pengendalian intern beroperasi sebagaimana yang diharapkan dan menentukan apakah pengendalian intern tersebut memerlukan perubahan karena terjadinya perubahan keadaan (Mulyadi, 2014:183).

Berbagai bentuk pemantauan di dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan salah satu atau semua proses berikut ini:

- a. Audit internal (*internal auditing*)
 - b. Supervisi yang efektif (*effective supervision*)
 - c. Akuntansi pertanggung jawaban (*responsibility accounting*)
- (Sujarweni, 2015:74).

Menurut Mulyadi (2016:130) ada 4 unsur pokok pengendalian internal:

- 1) Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap organisasi.
- 2) Karyawan yang mempunyai mutu sesuai dengan tanggung jawabnya.

- 3) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban.
- 4) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

d. Keterbatasan Pengendalian Intern

Pengendalian intern setiap entitas memiliki keterbatasan bawaan. Berikut ini merupakan keterbatasan yang melekat pada pengendalian intern (Mulyadi, 2014:181):

- 1) Pengabaian oleh manajemen. Manajemen dapat mengabaikan prosedur yang ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan.
- 2) Biaya lawan manfaat. Yang dimana tidak diperbolehkan untuk melebihi manfaat yang diinginkan dari pengendalian intern.
- 3) Gangguan. Gangguan yang dimaksud salah memahami perintah, kelelahan, atau juga karena kelalaian.
- 4) Kolusi. Kolusi dapat mengakibatkan bobolnya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian intern yang dirancang.
- 5) Kesalahan dalam pertimbangan. Manajemen dan personel lain dapat salah dalam melakukan tugasnya sehari-hari dapat disebabkan karena tekanan lain dan keterbatasan waktu.

2. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan perilaku dimana setiap individu harus mentaati peraturan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melakukan pengecekan kepatuhan maka dapat dilakukan menggunakan audit kepatuhan.

Menurut Agoes (dalam Aisyah Aulia, 2015) audit kepatuhan adalah pemeriksaan wajib bagi setiap perusahaan agar mengetahui apakah perusahaan telah mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku, yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan seperti manajemen, dewan komisaris maupun pihak ekstern (Pemerintah, Bappepam-LK, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain lain).

Menurut Agoes (dalam Rio Africahyono, 2014) audit kepatuhan (*compliance audit*) harus dilakukan di dalam perusahaan terhadap:

a. Kepatuhan Terhadap Perundang-Undangan

Dalam setiap aspek operasional perusahaan atau bagian organisasi perusahaan harus memenuhi setiap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

b. Kebijakan dan Prosedur Tertulis tentang Kelengkapan Transaksi

Untuk membuktikan adanya kepatuhan terhadap kelengkapan transaksi yang dilakukan dalam perusahaan, pelaksanaan transaksi tersebut sejak transaksi dimulai sampai dengan selesai.

3. Kompensasi Manajemen

a. Pengertian Kompensasi Manajemen

Kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan serta hasil kerja (Sudaryo, 2018:7).

Pengertian kompensasi berdasarkan beberapa tokoh adalah sebagai berikut (Sudaryo, 2018:11) :

- 1) Menurut Dessler (2005:85) “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbal jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya karyawan tersebut”.
- 2) Menurut Handoko (2003:114-118) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan serta meningkatkan kebutuhan hidupnya”.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional. Hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga karyawan dapat terdorong untuk berprestasi secara maksimal.

Menurut Sudaryo (2018:30), “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan”. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memadai, maka karyawan akan termotivasi agar bekerja dengan

baik, mencapai prestasi, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Sudaryo (2018:30), “Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan”. Begitu juga dalam kesempatan yang berbeda, sudaryo mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama. Pemberian kompensasi akan menjalin ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Keputusan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan akan semakin baik.
- 4) Pengaruh Serikat Buruh. Program kompensasi yang baik akan menghindarkan perusahaan dari pengaruh serikat buruh, sehingga karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 5) Pengaruh Pemerintahan. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.
- 6) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- 7) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer itu sendiri akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 8) Stabilitas Karyawan. Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turn-over relative kecil*.

Tujuan umum pemberian kompensasi tersebut adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen

Dalam penentuan suatu kebijakan sistem kompensasi, komposisi maupun tinggi rendahnya (nilai) tingkat upah, sangat dipengaruhi berbagai kondisi yang timbul dari dalam (internal) perusahaan maupun kondisi luar (eksternal) perusahaan. Secara umum, kondisi itu dapat diklasifikasikan dalam beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sudaryo (2018:40-41), antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan Kerja. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, dan begitu sebaliknya.
- 2) Priduktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar, dan sebaliknya.
- 3) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres. Peraturan Pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

- 4) Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena keterampilan lebih baik.
- 5) Biaya Hidup (*Cost Living*). Apabila hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar dan sebaliknya apabila tingkat biaya hidup di daerah itu sendiri sangat rendah, maka tingkat upah atau kompensasi relatif kecil.
- 6) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang akan menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.
- 7) Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*.

d. Prinsip-prinsip Kompensasi Manajemen

Menurut Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:36), kompensasi atau balas jasa harus ditetapkan atas asas adil dan layak, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang ada. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya, agar balas jasa yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja pegawai.

- 1) Asas Adil

Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan

suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja dan karyawan tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lainnya.

e. **Penggolongan atau Jenis-jenis Kompensasi**

Sudaryo (2018:32) kompensasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial (*Financial Compensation*)

a. Kompensasi Langsung merupakan kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan.

Kompensasi langsung terdiri dari dua macam, yaitu:

1) Komponen dasar adalah kompensasi yang bersifat tetap, tidak dapat berubah berdasarkan nilai bobot jabatan. Kompensasi dasar terdapat dua macam, yaitu:

a) Gaji merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap.

b) Upah merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap itu sendiri.

2) Kompensasi Variabel adalah kompensasi yang berkaitan langsung dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap.

Kompensasi variabel sendiri terdiri dari:

a) Insentif merupakan tambahan balas jasa yang akan dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b) Bonus merupakan suatu bentuk insentif bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam waktu jangka pendek.

b. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu:

1) Tunjangan merupakan Kompensasi tidak langsung, yang pada umumnya jumlah sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.

2) Pelayanan merupakan kompensasi tidak langsung yang bersifat tidak berwujud.

2. Kompensasi Nonfinansial (*Nonfinancial Compensation*)

Kompensasi yang bukan berupa uang atau satuan moneter lain. Menurut

Sudaryo (2018:32), kompensasi itu sendiri memiliki beberapa syarat, yaitu:

a. *Adequate*

Kompensasi yang didapat harus sesuai dengan peraturan pemerintah, kemauan buruh, dan tingkat jabatan.

b. *Equitable*

Setiap pegawai harus menerima kompensasi yang sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan yang didapat.

c. *Balance*

Gaji dan benefit lain yang didapatkan oleh pegawai harus seimbang.

- d. *Cost Effective*
Kompensasi harus realistis, artinya harus dengan berapa biaya yang dapat disanggupi perusahaan.
- e. *Secure*
Kompensasi harus dapat membantu pegawai agar pegawai merasa aman dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya.
- f. *Incentive Providing*
Kompensasi harus dapat menimbulkan dorongan agar pegawai merasa aman dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya.
- g. *Acceptable to the employee*
Pegawwai harus mengerti bahwa kompensasi yang diterima adalah sistem yang beralasan untuk perusahaan dan untuk pegawai itu sendiri.

4. Perilaku Etis Karyawan

a. Pengertian Etika dan Perilaku Etis Karyawan

Menurut Nurdin (2017:1) Istilah etika berasal dari bahasa Yunani “*ethos*”. Kata Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal yaitu tempat tinggal yang biasa, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap dan cara berfikir. Istilah lain yang identik dengan etika, yaitu *usila* (Sansekerta), menunjukkan kepada dasar-dasar, prinsip, aturan hidup (*sila*) yang lebih baik (*su*). Pengertian selanjutnya adalah Akhlak (Arab), berarti moral, dan etika berarti ilmu akhlak. Menurut Nurdin (2017:2) mengatakan bahwa etika adalah salah satu filsafat yang mencakup filsafat moral atau pembenaran filosofis. Rumusan definisi etika secara jelas dalam perkembangan sebagaimana dirumuskan oleh para etikawan menurut Nurdin (2017:2) yaitu:

- 1) *Ethics is the study of moral.* Etika adalah studi tentang pandangan moral dan tindakan manusia. Definisi ini secara tepat menunjukkan objek material etika. Adapun secara objek formal etika bersama ilmu-ilmu yang lainnya, seperti sosiologis dan antropologi memberi pembatasan terhadap pandangan moral.

- 2) *Ethics is the study of right and wrong.* Etika adalah studi tentang yang benar dan yang salah, artinya bahwa yang dimaksud adalah benar atau salahnya tindakan manusia.
- 3) *Ethics is not the study of what is, but of what ought be.* Etika bukanlah studi tentang apa yang ada melainkan apa yang seharusnya.

Menurut Agoes (2009:27), etika merupakan suatu konsep tentang perilaku benar dan salah. Etika menjelaskan apakah perilaku etika bermoral atau tidak dan berkaitan dengan hubungan kemanusiaan yang fundamental bagaimana kita berfikir dan bertindak terhadap orang lain dan bagaimana kita inginkan mereka berfikir dan bertindak terhadap kita.

Menurut Ricky W.Griffin Dan Ronald J. Ebert (2014:39), etika (ethics) adalah kepercayaan tentang tindakan yang benar dan salah atau tindakan baik atau buruk. Nilai-nilai dan norma seseorang serta konteks sosial sehingga dapat diketahui apakah perilaku tersebut dapat dikatakan etis atau tidak etis. Perilaku etika merupakan perilaku pada suatu individu yang mencerminkan norma terkait dengan tindakan baik dan benar. Perilaku tidak etis merupakan perilaku seseorang individu yang mencerminkan norma terkait dengan tindakan buruk atau salah.

b. Prinsip-prinsip Etika Bisnis dan Prinsip Etika Profesi

Menurut Arijanto (2014:19) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip etika bisnis adalah sebagai berikut:

1. Prinsip saling menguntungkan (*mutual benefit principle*); menuntut agar bisnis dijalankan sedemikian rupa sehingga menguntungkan semua pihak.

2. Prinsip Otonomi; adalah sikap dan kemampuan manusia untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan kesadarannya tentang apa yang dianggapnya baik untuk dilakukan.
3. Prinsip integritas moral; terutama dihayati sebagai tuntutan internal dalam diri pelaku bisnis atau perusahaan, agar perlu menjalankan bisnis dengan tetap menjaga nama baik pimpinan/orang-orangnya maupun perusahaannya.

Adapun prinsip-prinsip etika profesi menurut Arijanto (2014:21) adalah:

1. Prinsip tanggung jawab, yaitu salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Karena orang yang profesional sudah dengan sendirinya berarti bertanggung jawab atas profesi yang dimilikinya. Dalam melaksanakan tugasnya dia akan bertanggung jawab dan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dengan standar di atas rata-rata, dengan hasil maksimal serta mutu yang terbaik.
2. Prinsip Keadilan, yaitu prinsip yang menuntut seseorang yang profesional agar dalam melaksanakan profesinya tidak akan merugikan hak dan kepentingan pihak tertentu, khususnya orang-orang yang dilayani dalam kaitannya dengan profesi yang dimilikinya.

5. Hubungan antar Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan

a. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan

SA Seksi 319 *Pertimbangan atas Pengendalian Intern dalam Audit Laporan Keuangan* paragraf 06 mendefinisikan “pengendalian intern suatu proses yang dijalankan dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain untuk

memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi.”

Beberapa komponen yang mempengaruhi lingkungan pengendalian intern:

- a) Komitmen manajemen terhadap integritas dan nilai-nilai etika,
- b) Filosofi yang dianut oleh manajemen dan gaya operasional yang dipakai oleh manajemen,
- c) Struktur organisasi.

Menurut Mulyadi (2016:130) ada 4 unsur pokok pengendalian internal:

1. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap organisasi.
2. Karyawan yang mempunyai mutu sesuai dengan tanggung jawabnya.
3. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan memberikan perlindungan yang cukup terhadap aset, utang, pendapatan, dan beban.
4. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

b. Pengaruh Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Kepatuhan merupakan peraturan yang harus dilakukan seseorang untuk memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh orang yang berwenang didalam perusahaan tersebut agar tidak terjadinya perilaku menyimpang yang dilakukan oleh individu. Audit kepatuhan adalah pemeriksaan wajib bagi setiap perusahaan agar mengetahui apakah perusahaan telah mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku, yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan seperti

manajemen, dewan komisaris maupun pihak ekstern (seperti: Pemerintah, Bappepam-LK, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain lain).

c. Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan serta hasil kerja (Sudaryo, 2018:7). Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional. Hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga karyawan dapat terdorong untuk berprestasi secara maksimal.

Menurut Sudaryo (2018:30), “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan”. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memadai, maka karyawan akan termotivasi agar bekerja dengan baik, mencapai prestasi, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Tujuan umum pemberian kompensasi tersebut adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

6. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Annisa Fitriana (2010)	Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Fraud) pada pura group (perseroan) di kabupaten kudas	Independen - Pengendalian internal, - Kesesuaian kompensasi Dependen - Kecenderungan Kecurangan	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
2.	Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011)	Analisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada Instansi Biro Keuangan Provinsi Jawa Tengah	Independen - Keefektifan pengendalian internal, - Persepsi kesesuaian kompensasi, - Moralitas manajemen Dependen - Perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi	Keefektifan pengendalian internal dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan sedangkan faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
3.	Rio Africhayono (2014)	Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Perkebunan	Independen - pengendalian intern, - Kepatuhan - Kompensasi manajemen Dependen - Perilaku etis	Pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

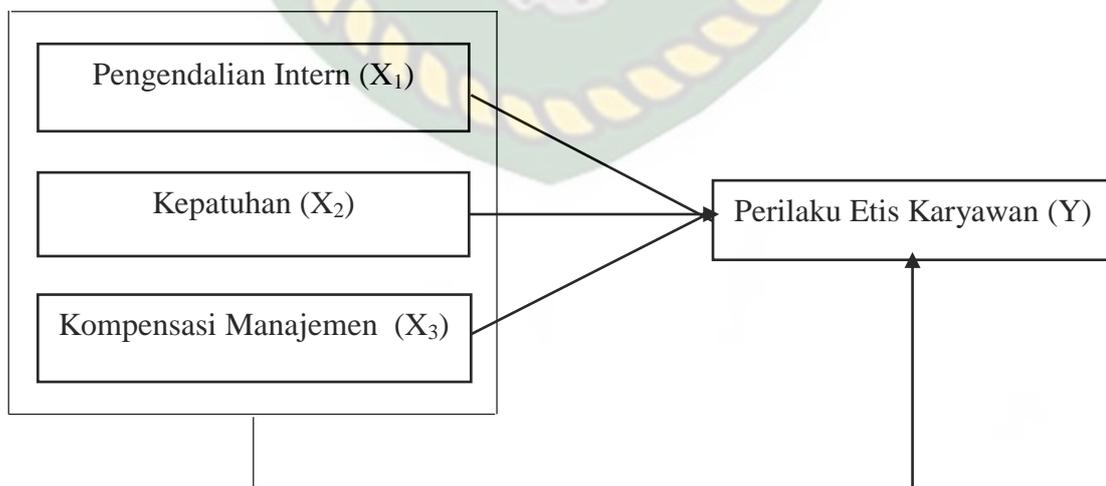
		Nusantara V (Persero) Unit SBU Sei Galuh.	karyawan	etis karyawan
4.	Galih Chandra Kirana (2015)	Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, etos kerja dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (studi kasus : toko buku gramedia central park jakarta)	Independen - Pengendalian intern - Etos kerja - Kepatuhan dan - Kompensasi manajemen Dependen - Perilaku etis karyawan	Pengendalian Intern, Kepatuhan, Etos Kerja dan Kompensasi Manajemen secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan memiliki nilai positif terhadap perilaku etis karyawan.

7. Model Penelitian

Untuk mempermudah analisis dalam menguji hipotesis, maka dapat digambarkan dalam suatu bagan kerangka pikir yang disajikan pada gambar II.1 :

Gambar II.1

Model Penelitian



B. Hipotesis

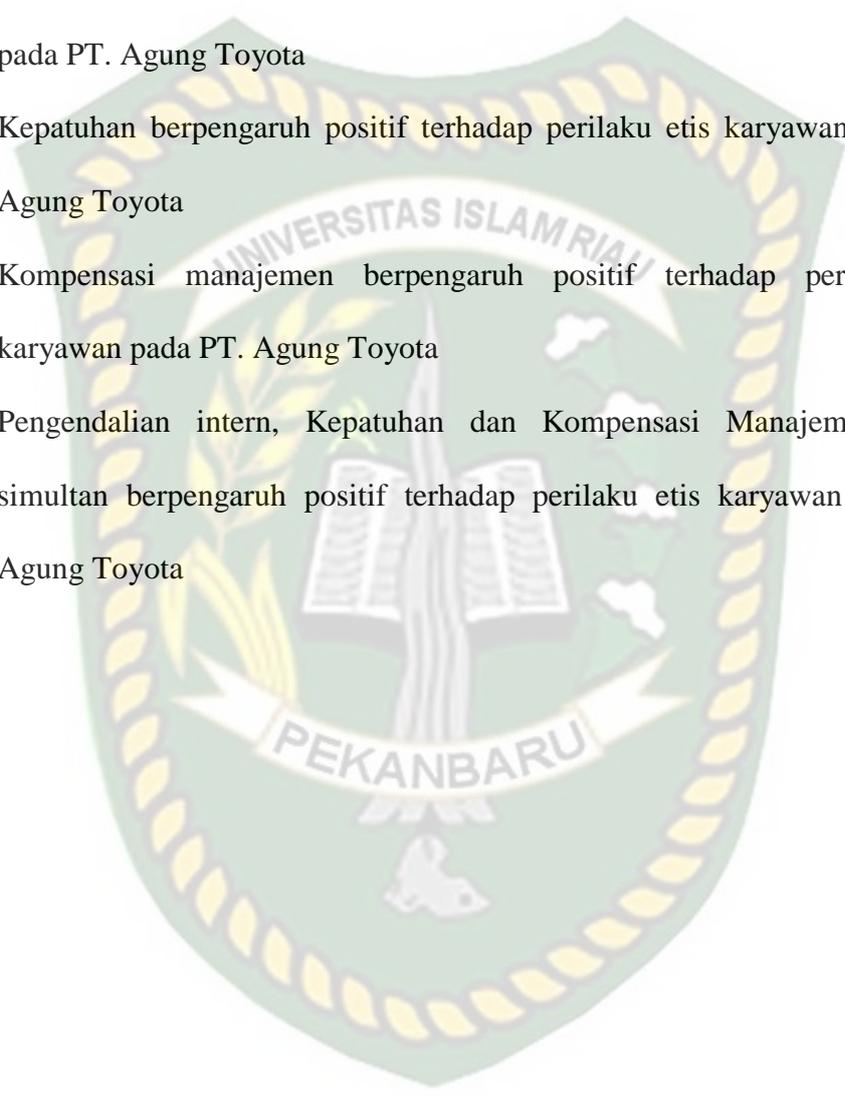
Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota

H₂ : Kepatuhan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota

H₃ : Kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota

H₄ : Pengendalian intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi/Objek Penelitian

Dalam Melakukan penelitian, penulis langsung meneliti pada perusahaan yang bersangkutan yaitu pada PT. Agung Toyota yang beralamat di Jalan Imam Munandar, Tangkerang Timur, Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau.

B. Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam Penelitian ini variabel *dependen* terdapat pada perilaku etis. Perilaku etis merupakan perilaku seseorang yang dapat mencerminkan pada norma-norma atau aturan yang dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku baik dan benar. Indikator yang digunakan dalam perilaku etis adalah:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Integritas, dan
- 3) Objektivitas.

Indikator perilaku etis di atas diambil dari penelitian sebelumnya oleh Rio Africahyono (2014). Pada penelitian ini perilaku etis karyawan dapat diukur atau dinilai dari delapan item pertanyaan. Hal ini dapat diukur menggunakan *skala likert* mulai dari 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk Sangat Setuju.

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel independen yang diteliti yaitu:

a. Pengendalian Intern (X1)

Pengendalian intern merupakan suatu rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan, dan infrastruktur entitas. Indikator yang digunakan dalam pengendalian intern adalah:

- 1) Reliabilitas pelaporan keuangan,
- 2) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan,
- 3) Efisiensi dan efektivitas operasi.

Indikator perilaku etis di atas diambil dari penelitian sebelumnya oleh Rio Africahyono (2014). Pada penelitian ini pengendalian intern dapat diukur atau dinilai dari tujuh item pertanyaan. Hal ini dapat diukur menggunakan *skala likert* mulai dari 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk Sangat Setuju.

b. Kepatuhan (X2)

Kepatuhan merupakan perilaku dimana setiap individu harus mentaati peraturan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melakukan pengecekan kepatuhan maka dapat dilakukan menggunakan audit kepatuhan. Indikator yang digunakan dalam Kepatuhan adalah:

- a) Kelengkapan transaksi dan,
- b) Adanya undang-undang.

Indikator perilaku etis di atas diambil dari penelitian sebelumnya oleh Rio Africahyono (2014). Pada penelitian ini kepatuhan dapat diukur atau dinilai dari lima item pertanyaan. Hal ini dapat diukur menggunakan *skala likert* mulai dari 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk Sangat Setuju.

c. Kompensasi Manajemen (X3)

Kompensasi merupakan total keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan serta hasil kerja. Indikator yang digunakan dalam kompensasi manajemen adalah:

- 1) Gaji,
- 2) Upah,
- 3) Insentif, dan
- 4) Tunjangan.

Indikator perilaku etis di atas diambil dari penelitian sebelumnya oleh Rio Africahyono (2014). Pada penelitian ini kompensasi manajemen dapat diukur atau dinilai dari empat belas item pertanyaan. Hal ini dapat diukur menggunakan *skala likert* mulai dari 1 untuk Sangat Tidak Setuju hingga 5 untuk Sangat Setuju.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Agung Toyota Pekanbaru yang berjumlah 154 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih responden yang memiliki karakteristik tertentu. Metode ini digunakan dengan tujuan memudahkan peneliti memperoleh informasi yang diperlukan dari responden. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah Manajer dan seluruh karyawan bagian

keuangan, bagian akuntansi, dan bagian sumber daya manusia. Adapun sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 50 responden.

Tabel III.1
Daftar karyawan yang dijadikan sampel penelitian

No.	Daftar Nama	Jabatan
1.	Himawan Wahyu Whardama	West Regional Manager
2.	Ade Andri Lius Zen	Branch Manajer
3.	Rika Oktorina S.	Customer Relation Person
4.	Sugeng Heriyanto BLA	Branch Learning Ambassador (Sales)
5.	Benny Setiardi	Branch Learning Ambassador (Sales)
6.	Tri Heriyanto	Workshop Head G/R
7.	Fuad Dianto	General Repair Spv
8.	Yassir Suhari A.	Sales Supervisor
9.	DM Taufik	Sales Supervisor
10.	Nataly	Sales Supervisor
11.	Refnelidha Yeva	Administration Head
12.	Eko Aprianto	Finance And Accounting Supervisor
13.	Aulia Rahman	IT Support
14.	Putri Pratiwi	Personnel Administration
15.	Yusril	General Affair Staff
16.	Ali Umar	Technical Leader
17.	Jofrion Adi Putra	G/R Partsman
18.	Eri Wibowo	G/R Partsman
19.	Paluas Lundu S.	G/R Tool Keeper
20.	Eko Sumargo	G/R Administration
21.	Andrian Gaza	G/R Service Advisor
22.	Hermanto Manurung	G/R Service Advisor
23.	Jhendri Syafri Sormin	G/R Service Advisor
24.	Ponco Prasetyo Wibowo	G/R Service Advisor
25.	Sahata Pasaribu	G/R Foreman
26.	Budi Setiawan	G/R Foreman
27.	Avish Antonov	G/R Mechanic
28.	Alfian Efendi	G/R Mechanic
29.	Arya Dharma Putra	G/R Mechanic
30.	Bimo Wage S.	G/R Mechanic
31.	Rizki Putra Wijaya	Mechanic Ths
32.	Johandi Manulang	Sales
33.	Saifudin	Sales

34.	Natasya Savitri	Sales
35.	Indah Yuliana Sari	Sales
36.	Dika Yuliana	Sales
37.	Dermawan Damanik	Sales
38.	Tato Isnawan	Sales
39.	Muhammad Fadli	Sales
40.	M. Yugesha Arjuna	Sales
41.	Aprilia Dwi Putri	Finance And Accounting Staff
42.	Maryanti Pardosi	Finance And Accounting Staff
42.	Yoselin Utami	Finance And Accounting Staff
44.	M. Kevin	Finance And Accounting Staff
45.	Ronny Padris	Cashier
46.	Irma Novri Andari	Cashier
47.	Ronaldo Malik	Collector
48.	Febri Astianto	Sales Administration
49.	Revelino Oktara	Sales Administration
50.	Haris M Mukti	Sales Administration

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan. Jadi data primer adalah data yang kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2017:37). Dalam penelitian ini sumber data yang didapat berupa informasi maupun prosedur-prosedur diperoleh secara langsung dari pimpinan perusahaan dan karyawan perusahaan yang meluangkan waktu untuk peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang paling pokok dilakukan dalam penelitian ini adalah kusioner, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kusioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk

melakukan analisis hasil penelitian. Kusioner dalam penelitian ini diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio Africahyono (2014).

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut (Riduwan, 2014:73) menjelaskan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha dengan cara menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah *Alpha* (Riduwan, 2014:74).

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. ini suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi karena *in economics, everything depends on everything else* (Kuncoro, 2018:123) .

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dengan cara mengkorelasikan antara variabel bebas dan apa bila korelasinya tinggi (lebih dari 0,8) maka antar variabel bebas tersebut menjadi multikolinearitas (Rio Africahyono, 2014:37).

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik. Sedangkan apabila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Kuncoro (2018:117) heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji ini digunakan untuk melihat sampel yang digunakan besar atau kecil sesuai dengan gambar yang telah ditafsirkan. Menurut Rio (2014:38) tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual, satu pengamatan dan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Tetapi apabila varians berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot* menggunakan SPSS.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen dan independent. Uji yang akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan bantuan program SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Pengendalian Intern

X_2 = Kepatuhan

X_3 = Kompensasi manajemen

e = Nilai eror

I. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Individu atau Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan apakah ter. Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas t hitung dengan apat hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, begitupun sebaliknya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = Konstanta

b. Pengujian Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersamaan (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Maka dapat dilakukan dengan pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan pada tabel anova lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai signifikan pada tabel anova lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

J. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika R^2 lebih kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variasi terhadap variabel dependen sangat terbatas.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1. Jika R^2 lebih kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variasi terhadap variabel dependen sangat terbatas. Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. AGUNG TOYOTA PEKANBARU

A. Sejarah Singkat dan Visi Misi Perusahaan

1. Sejarah Singkat

PT. Agung Toyota pada awalnya berdiri resmi pada tanggal 20 Juli 1954 di kota Surabaya. Dimulai dengan didirikannya showroom oleh pasangan Bapak (Alm) Samuel dan Ibu O.E. Pandjaitan. Pada tahun 1958 bisnis perusahaan telah berkembang menjadi importir kendaraan bermotor salah satunya kendaraan bermerk Toyota. Kemudian perusahaan ini telah membuka cabang di pusat ibu kota Jakarta dengan mengimpor onderdil dan kendaraan built up.

Pada tahun 1863 perusahaan Agung Raya didirikan untuk mendukung kegiatan ekspor impor, dimulai dari menangani gudang dan pengangkutan hingga berkembang di dunia ekspedisi muatan kapal laut, pergudangan, pengelolaan gudang peti kemas dan jasa pengurusan transportasi. Kemudian Pada tahun 1972 seiring dengan berkembangnya dunia otomotif dan pengalaman melakukan penjualan bermotor merk Toyota. Agung Concern dipercaya untuk menjadi diler pertama Toyota. Perusahaan ini merelokasi kantor pusat dari Surabaya ke Jakarta, serta membuka cabang di Denpasar dan resmi menjadi penyalur suku cadang.

Setelah sekian lama menjadikan semua pengalaman bisnis, perusahaan ini yakin untuk mendirikan AgungRent sebagai perusahaan penyedia jasa transportasi di Indonesia yang melayani perusahaan dan individual. Pada tahun 1992 Agung Automall didirikan untuk sepenuhnya mengelola operasional kedileran Toyota.

Dan pada tahun 2014 nama perusahaan Agung Automall melakukan perubahan identitas atau nama brand menjadi Agung Toyota.

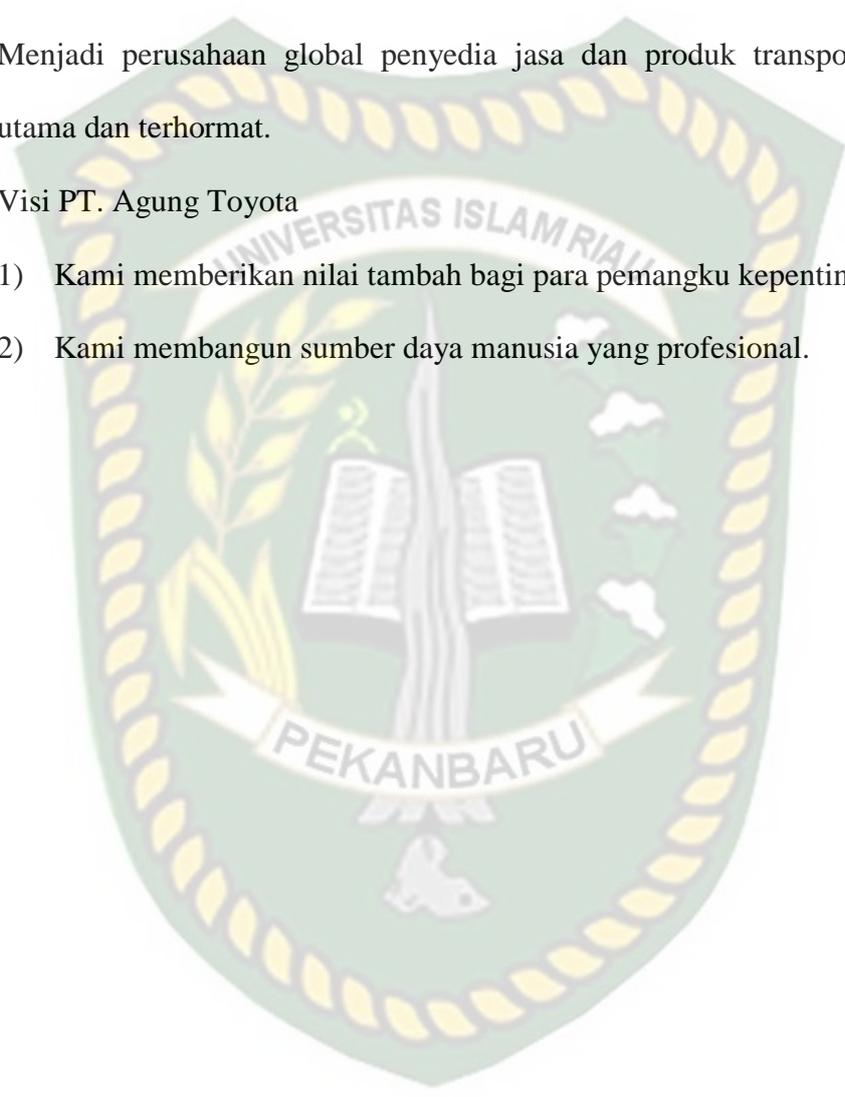
2. Visi dan Misi

a. Visi PT. Agung Toyota

Menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat.

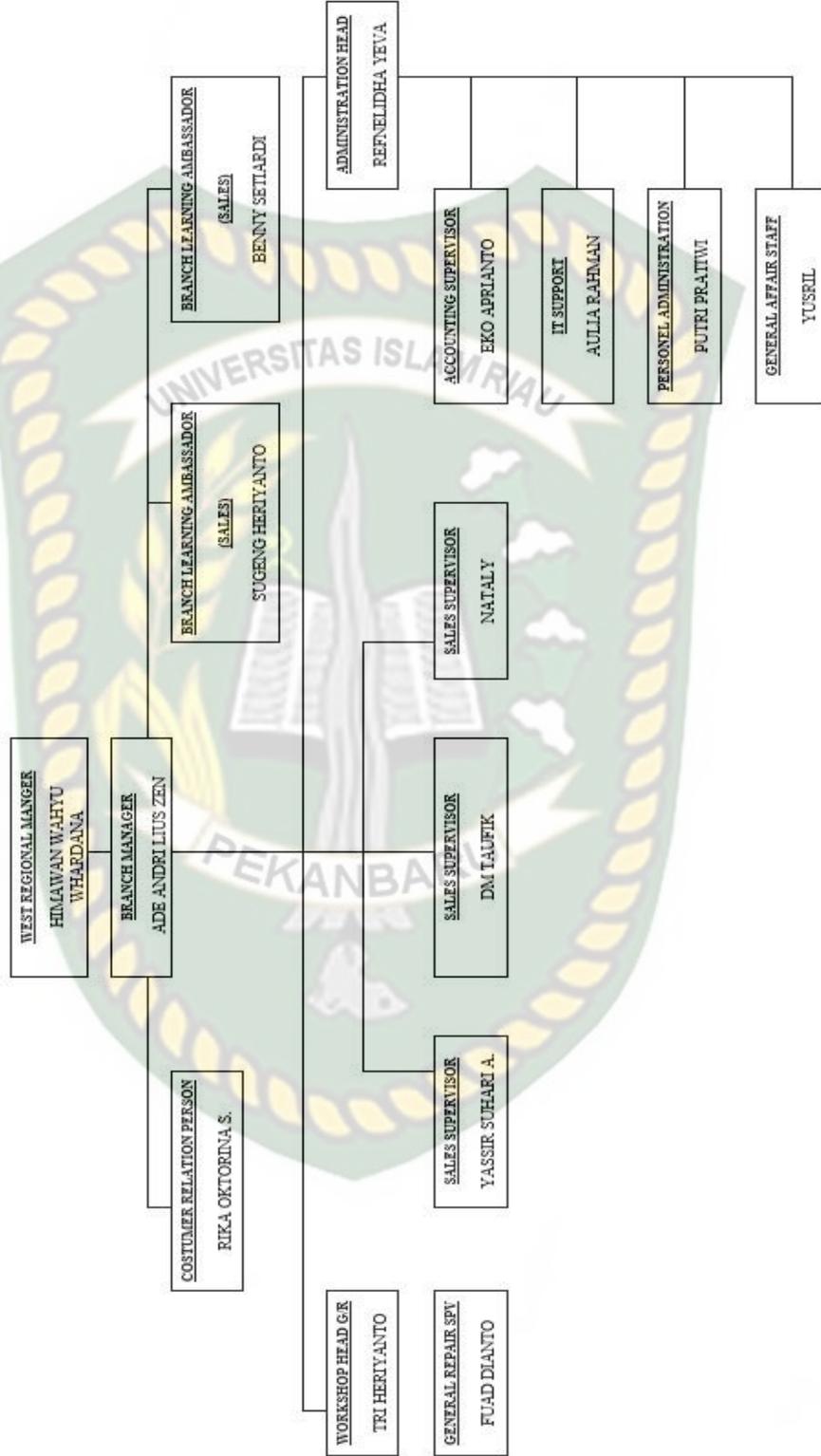
b. Visi PT. Agung Toyota

- 1) Kami memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan
- 2) Kami membangun sumber daya manusia yang profesional.



B. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Pekanbaru



C. Aktivitas Usaha

Perusahaan ini pada umumnya memiliki beberapa aktivitas usaha yang dijalankan setiap harinya, antara lain:

1. Penjualan

PT. Agung Toyota Pekanbaru, memiliki usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan penjualan mereka adalah melalui usaha mendapatkan atau mencari dan membina serta mempertahankan pangsa pasar dan berpeluang mencari peluang pasar baru dengan rencana atau strategi yang telah dirancang oleh perusahaan.

Tujuan sebuah perusahaan yaitu untuk mencapai target misi yang telah direncanakan. PT. Agung Toyota Pekanbaru melakukan strategi penjualan untuk mencapai tujuan tersebut. Diantaranya seperti menyebarkan brosur-brosur, memberikan pelayanan yang baik salah satunya adalah *after sales service*. Dengan adanya *after sales service* ini diharapkan kerusakan terhadap produk atau mobil ini dapat ditekan dan pastinya hal ini dapat memberikan kepuasan pada pelanggannya. Untuk keseluruhan tipe merek mobil, perusahaan menetapkan target penjualan yang berbeda setiap tahunnya tergantung pada realisasi penjualan ditahun-tahun sebelumnya.

Untuk menetapkan target penjualan, PT. Agung Toyota Pekanbaru mempertimbangkan beberapa hal, yaitu: berdasarkan permintaan pasar, adanya produk barudan pengurangan produk, dan kondisi persaingan atau kompetitor.

2. Servis

1) Toyota Mobile Service

Toyota Mobile Service adalah fasilitas pelayanan dari Toyota yang siap melakukan servis kunjungan di kantor maupun di rumah dengan tujuan memberikan kemudahan bagi pemilik kendaraan Toyota yang tidak sempat datang ke bengkel. TMS memiliki standar operasi dan kualitas kerja yang tinggi sama dengan bengkel resmi Agung Toyota. Didukung oleh mekanik profesional dan peralatan kerja terbaik, dan tidak kalah penting adanya system pengolahan limbah yang menjamin lokasi kerja tetap bersih.

2) Booking Service

Layanan Service Booking memberikan kemudahan kepada anda apabila ingin melakukan service di Agung Toyota. Booking dapat dilakukan via telfon maupun via online. Tanpa harus mengantri ketika melakukan service, tentukan sendiri waktu perawatan mobil Toyota anda dan dapatkan discount booking. Lakukan booking minimal 2 hari kerja sebelum waktu yang diinginkan. Agung Toyota memiliki service sertification, antara lain Kodawari sertification dan Express Maintenance National Sertification yang dikeluarkan PT. Agung Toyota Pekanbaru untuk *Authorized Dealer*. Sehingga operasional bengkel tetap ideal, untuk memberikan pelayanan dan kepuasan kepada pelanggan

3. Perbaikan Body dan Cat

Layanan perbaikan dan perawatan bodi dan cat Agung Toyota terdapat pada cabang Agung Toyota Pekanbaru SM Amin. Mengapa perbaikan bodi dan cat anda harus di Agung Toyota? Karena teknisi yang professional dan bersertifikat,

peralatan dan fasilitas standart global Toyota, keaslian spare parts, hasil perbaikan yang presisi dan bergaransi, dan kemudahan klaim asuransi rekanan Agung Toyota.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Data dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kusioner pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Yang mana responden dalam penelitian ini yaitu adalah manajer dan seluruh karyawan bagian keuangan, bagian akuntansi, dan bagian sumber daya manusia. Penyebaran kusioner ini dimulai pada tanggal 29 Agustus 2019 dan pengambilan kusioner kembali pada tanggal 2 September 2019. Jumlah kusioner yang dibagikan sebanyak 50 kusioner. Kusioner yang dapat kembali sebanyak 45 kusioner. Jadi, dalam penyebaran kusioner ini tingkat pengembaliannya 90% yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1
Jumlah responden dan tingkat pengembalian kusioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kusioner yang dibagikan	50	100%
Total kusioner yang kembali	45	90%
Total kusioner yang tidak kembali	5	10%
Total kusioner yang tidak dapat dianalisis	-	-
Total kusioner yang dapat dianalisis	45	90%

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja. Adapun karakteristik responden pada PT. Agung Toyota Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel V.2
Karakteristik Responden pada PT. Agung Toyota Pekanbaru

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	1. pria	33 orang	73,3%
	2. wanita	12 orang	26,7%
	Total	45 orang	100%
2.	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA	11 orang	24,4%
	2. Diploma (D3)	9 orang	20%
	3. S1	25 orang	55,6%
	4. S2	-	-
	Total	45 orang	100%
3.	Lama Bekerja		
	1. < 1 Tahun		
	2. 1-5 Tahun	32 orang	71,1%
	3. 6-10 Tahun	13 orang	28,9%
	4. > 10 tahun	-	-
	Total	45 orang	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Tabel V.2 diketahui bahwa dari 45 responden jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sebanyak 73,3%. Lebih besar dibandingkan responden perempuan sebanyak 12 orang atau sebanyak 26,7%. Pendidikan terakhir pada tabel V.2 menunjukkan bahwa responden yang diketahui berpendidikan SMA sebanyak 11 orang responden atau sebesar 24,2%, untuk Diploma (D3) sebanyak 9 orang atau 20%, untuk responden bergelar Strata 1 yaitu berjumlah 25 orang atau sebanyak 55,6%, dan responden yang bergelar Strata 1 tidak ada.

Pada tabel V.2 menunjukkan bahwa 32 responden atau 71,1% telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, 13 responden atau 28,9% telah bekerja selama 6 hingga 10 tahun.

B. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksud untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen, dan Perilaku Etis Karyawan. Berdasarkan hasil kusioner *descriptive statistic* memperlihatkan hasil sebagai berikut :

Tabel V.3

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	45	21	35	28,42	3,137
Total_X2	45	17	25	22,16	2,110
Total_X3	45	42	68	54,13	6,298
Total_Y	45	25	40	34,49	2,735
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Pada tabel *descriptive statistic* diatas dapat dilihat untuk variabel perilaku etis karyawan nilai rata-rata jawaban hasil responden sebesar 34,49 dengan standar deviasi 2,735. Untuk variabel pengendalian intern nilai rata-rata perilaku etis karyawan adalah sebesar 28,42 dengan standar deviasi sebesar 3,137.

Untuk variabel kepatuhan nilai rata-rata perilaku etis karyawan adalah sebesar 22,16 dengan standar deviasi sebesar 2,110. Untuk variabel kompensasi manajemen nilai rata-rata perilaku etis karyawan adalah sebesar 54,13 dengan standar deviasi sebesar 6,298.

C. Uji Kualitas data

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat

diperoleh hasil data yang valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel V.4 berikut ini.

Tabel V.4
Uji Validitas Data

Instrument	Person Correlation	Kesimpulan
Pengendalian Intern	0,453** - 0,774**	Valid
Kepatuhan	0,538** - 0,781**	Valid
Kompensasi Manajemen	0,376** - 0,647**	Valid
Perilaku Etis Karyawan	0,445** - 0,738**	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada tabel V.4 dapat dilihat bahwa skor masing-masing indikator dalam pertanyaan ini menunjukkan korelasi signifikan r hitung $>$ r tabel 0,294 sehingga seluruh kusioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas merupakan alat indikator dari variabel dan konstruk. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *cronbach alpha* sama atau lebih dari 0,600. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel V.5 dibawah ini :

Tabel V.5
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengendalian Intern	7	0,779	0,600	Reliabel
Kepatuhan	5	0,677	0,600	Reliabel
Kompensasi Manajemen	14	0,778	0,600	Reliabel
Perilaku Etis Karyawan	8	0,755	0,600	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2019

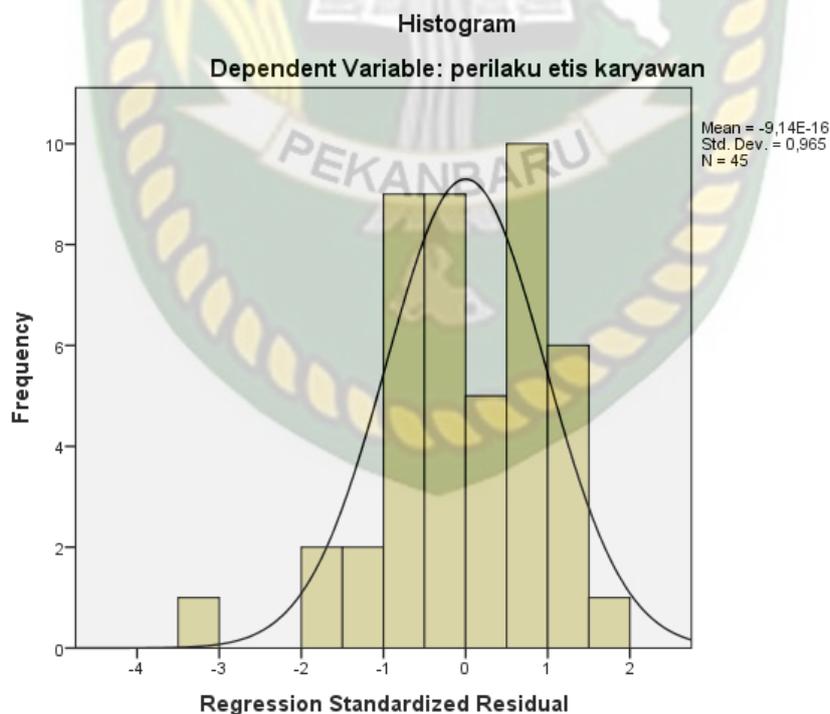
Hasil uji reliabilitas pada tabel V.5 dapat dilihat semua variabel reliabel untuk digunakan, karena tidak ada satupun koefisien atau nilai *Cronbach alpha* < 0,600.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

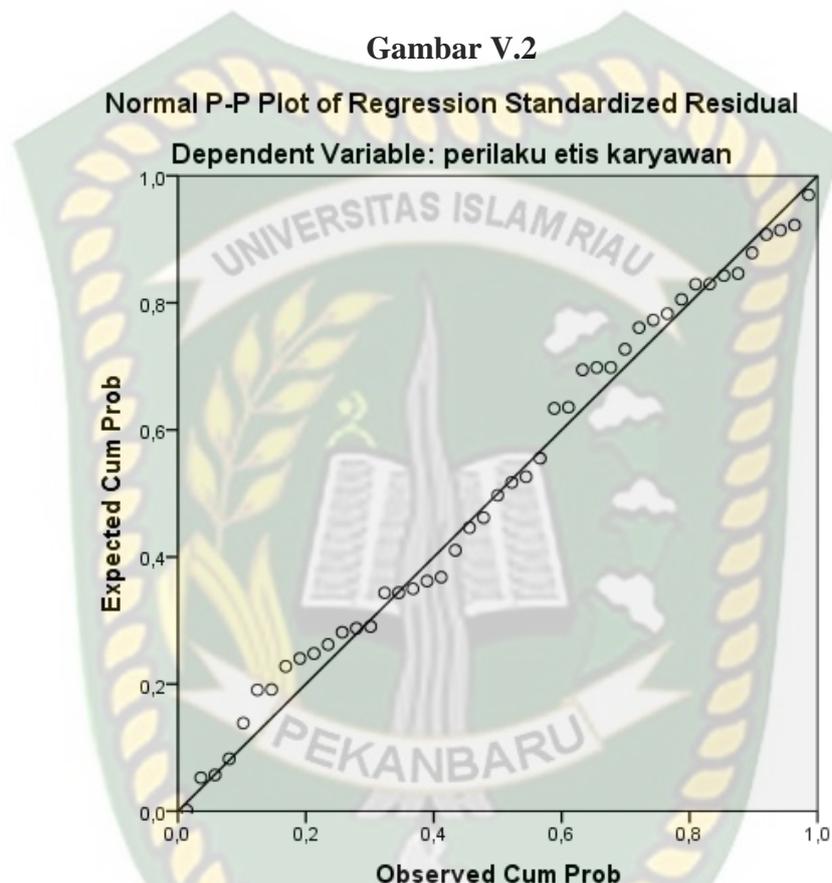
Tujuan dilakukannya uji normalitas untuk mengetahui tentang model regresi punya variabel pengganggu yang membuat ia berdistribusi dengan normal atau sebaliknya. Dalam penelitian ini hasil penelitian dapat dilihat melalui grafik histogram dan *Normal probability plot*. Dapat dilihat pada gambar V.6 dibawah ini:

Gambar V.1



Sumber: Data *Output* SPSS, 2019

Berdasarkan hasil histogram diatas dapat dilihat bahwa variabel berdistribusi normal, karena dapat dilihat dari hasil grafik tersebut mengikuti garis diagonal dan membentuk simetris dan tidak memiliki kecondongan kesisi kanan maupun kiri.



Sumber: Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan grafik P-P plot diatas, terlihat bahwa plot data berbentuk linear dan berada disekitar garis diagonal. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Untuk mengetahui apakah variabel mendekati multikolinearitas atau tidaknya maka dilakukan pengujian sebagai berikut; Jika nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF > 10 maka model variabel yang digunakan diduga memiliki persoalan multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.6 berikut :

Tabel V.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pengendalian Intern	0,923	1,083	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepatuhan	0,818	1,222	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi Manajemen	0,771	1,297	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data *Output* SPSS, 2019

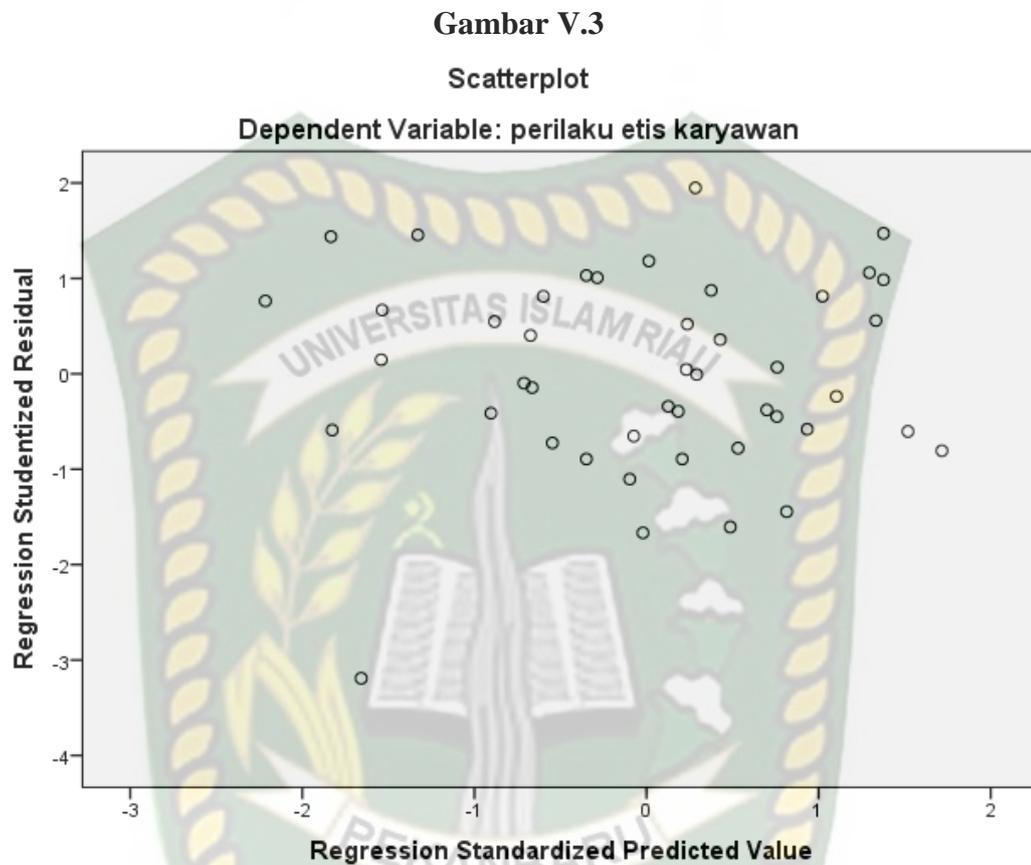
Tabel V.6 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel pengendalian intern memiliki nilai VIF 1,083 dengan nilai toleransi 0,923; untuk variabel kepatuhan memiliki nilai VIF 1,222 dengan nilai toleransi 0,818; untuk variabel kompensasi manajemen memiliki nilai VIF 1,297 dengan nilai toleransi 0,771. Dari ketiga variabel independen tersebut semua nilai toleransi berada diatas atau $> 0,1$ dan nilai VIF dibawah < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual, satu pengamatan dan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas.

Pengujian ini dilihat pada gambar *Scatterplot* dari hasil SPSS versi 22.0.

Scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data *Output* SPSS, 2019

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa *scatterplot* menunjukkan tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Data

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompetensi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Hasil analisis regresi linier

berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,596	4,573		2,755	,009
	pengendalian internal	,052	,106	,060	,489	,627
	Kepatuhan	,550	,168	,424	3,272	,002
	kompensasi manajemen	,152	,058	,350	2,618	,012

a. Dependent Variable: perilaku etis karyawan

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel V.7 persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,596 + 0,052 X_1 + 0,550 X_2 + 0,152 X_3 + e$$

Hasil dan pembahasan regresi diatas adalah :

- Nilai konstanta (a) sebesar 12,596. Artinya apabila variabel pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen diasumsikan nol (0), maka perilaku etis karyawan sebesar 12,596
- Nilai koefisien regresi variabel pengendalian intern sebesar 0,052 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengendalian intern sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya perilaku etis karyawan sebesar 0,052 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel kepatuhan sebesar 0,550 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepatuhan sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya perilaku etis karyawan sebesar 0,550 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi manajemen sebesar 0,152 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi manajemen sebesar 1 satuan maka akan meningkatnya perilaku etis karyawan sebesar 0,152 dengan asumsi variabel lain tetap.

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t-test)

Uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui bahwa pengaruh antar variabel independen pada hasil dan pembahasan berikut ini:

$$T_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.025; 41) = 2,019$$

a. Pengendalian Intern berpengaruh negatif terhadap perilaku etis karyawan (H_1)

Hasil dari uji t pada tabel V.7, variabel pengendalian intern (X_1) terhadap perilaku etis karyawan (Y) sebesar $0,627 > 0,05$, dan nilai t hitung $0,489 < 2,019$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sehingga hipotesis pertama (H_1) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

b. Kepatuhan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan (H₂)

Hasil dari uji t pada tabel V.7, variabel kepatuhan (X₂) terhadap perilaku etis karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$, dan nilai t hitung $3,272 > 2,019$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepatuhan (X₂) berpengaruh terhadap variabel perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sehingga hipotesis kedua (H₂) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

c. Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan (H₃)

Hasil dari uji t pada tabel V.7, variabel kompensasi manajemen (X₃) terhadap perilaku etis karyawan (Y) sebesar $0,012 < 0,05$, dan nilai t hitung $2,618 > 2,019$ maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi manajemen (X₃) berpengaruh terhadap variabel perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sehingga hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan (Y)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen secara nersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan. Berikut tabel hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel V.8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,469	3	47,823	10,554	,000 ^b
	Residual	185,776	41	4,531		
	Total	329,244	44			

a. Dependent Variable: perilaku etis karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi manajemen, pengendalian internal, kepatuhan

Sumber: Data *Output SPSS, 2019*

$$F \text{ Tabel} = F(k;n-k) = F(3;42) = 2,83$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *p-value signivicant* untuk pengaruh pengendalian intern (X_1), kepatuhan (X_2), dan kompensasi manajemen (X_3) secara simultan terhadap perilaku etis karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Dan nilai F hitung $10,554 > F$ tabel 2,83 sehingga artinya H_4 diterima, yaitu terdapat pengaruh pengendalian intern (X_1), kepatuhan (X_2), dan kompensasi manajemen (X_3) secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan (Y).

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Intern (X_1) Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Hasil uji pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis PT. Agung Toyota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai profabilitas t hitung untuk variabel pengendalian intern sebesar 0,489 dengan signifikan 0,627. Nilai signifikansi lebih dari 0.05, ini menunjukkan bahwa variabel pngendalian internal

ditolak signifikansi pada level 5%. Sedangkan beta untuk variabel pengendalian internal adalah -0,060 dapat disimpulkan pengendalian internal ditolak. Artinya, sistem pengendalian intern yang dimiliki oleh PT. Agung Toyota Pekanbaru tidak berperan didalam meningkatkan perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku etis karyawan tidak dipengaruhi oleh pengendalian intern, karena banyak ditemukan responden yang menjawab netral, sama artinya tidak bersikap dalam menjawab pertanyaan pada butir pertanyaan kuesioner yang peneliti ajukan. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. artinya, pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku etis karyawan.

Menurut Mulyadi (2016:140) tujuan pengendalian intern akuntansi adalah yang pertama Menjaga aset perusahaan yaitu penggunaan aset perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan dan pertanggungjawaban aset perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan aset yang sesungguhnya ada. Yang kedua mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi yaitu pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan dan pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Rio Africahyono (2014) yang mengemukakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

2. Pengaruh Kepatuhan (X_2) Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Hasil uji pengaruh kepatuhan terhadap perilaku etis karyawan menunjukkan bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan PT.

Agung Toyota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t hitung untuk variabel kepatuhan sebesar 3,272 dengan probabilitas signifikan 0,002. Nilai signifikan kurang dari 0,05, ini menunjukkan variabel kepatuhan berpengaruh signifikan, sedangkan beta untuk variabel ini adalah 0,550.

Hasil dari penelitian ini kepatuhan merupakan ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengendalikan perilaku etis karyawan. cara profesi diorganisir, dilakukan melalui kode etik dan ketaatan yang ditetapkan perusahaan yang dapat memberikan pengaruh sehingga dapat mengendalikan perilaku etis karyawan pada perusahaan tersebut. Dipatuhinya aturan dan kode etik yang berlaku oleh karyawan akan meningkatkan perilaku etis dalam suatu perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima. Artinya, kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Kepatuhan merupakan perilaku dimana setiap individu harus mentaati peraturan dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melakukan pengecekan kepatuhan maka dapat dilakukan menggunakan audit kepatuhan. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Rio Africahyono (2014), dan Galih Chandra Kirana (2015) yang mengemukakan bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

3. Pengaruh kompensasi manajemen (X₃) Terhadap Perilaku Etis

Karyawan (Y)

Hasil uji pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan menunjukkan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap

perilaku etis karyawan PT. Agung Toyota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas t hitung untuk variabel kompensasi manajemen sebesar 2,618 dengan probabilitas signifikan 0,012. Nilai signifikan kurang dari 0,05, ini menunjukkan variabel kompensasi manajemen berpengaruh signifikan, sedangkan beta untuk variabel ini adalah 0,152.

Dari hasil penelitian ini perilaku etis karyawan dipengaruhi oleh kompensasi manajemen, ada terdapat hubungan antara kedisiplinan waktu, yang dimana kedisiplinan waktu termasuk dari perilaku etika yang baik. Pemberian kompensasi apabila dilakukan secara adil dapat mengurangi rasa iri yang dapat memunculkan perilaku tidak etis, dengan kata lain sistem pembagian kompensasi harus sesuai dengan jumlah yang seharusnya diterima dan sesuai dengan prosedur perusahaan yang dimana dapat mencegah atau meminimalkan perilaku tidak etis dan meningkatkan perilaku etis sehingga karyawan termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja dengan imbal jasa yang diterima sesuai dengan pekerjaannya. Tinggi rendahnya perilaku etis karyawan yang dihasilkan dapat dijelaskan oleh kompensasi manajemen, yang dimana setiap peningkatan kompensasi maka perilaku etis karyawan juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Kompensasi diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan serta hasil kerja (Sudaryo, 2018:7). Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Rio

Africahyono (2014), dan Galih Chandra Kirana (2015) yang mengemukakan bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Secara simultan bahwa variabel pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.9

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,394	2,12864

a. Predictors: (Constant), kompensasi manajemen, pengendalian internal, kepatuhan

b. Dependent Variable: perilaku etis karyawan

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Pada Tabel V.9 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,660 mendekati nilai 1 artinya hubungan antar pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diatas diketahui R Square sebesar 0,436 atau 43,6% artinya pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui untuk variabel pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sedangkan variabel kepatuhan dan kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru.
2. Berdasarkan Tabel V.9 diketahui R Square sebesar 0,436 atau 43,6% artinya pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran berikut ini:

1. Penelitian ini masih terbatas pada pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Agung Toyota Pekanbaru. Untuk peneliti selanjutnya mungkin

dapat diarahkan pada pengkajian yang lebih mendalam atau cakupan yang lebih luas pada perusahaan lain.

2. Kesibukan para responden yang sangat tinggi mengakibatkan responden tidak membaca secara teliti dan tidak memperhatikan item-item pertanyaan dari kusioner. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil populasi yang berbeda untuk digunakan sebagai perbandingan.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sedikit, sebaiknya pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penambahan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan seperti kecenderungan kecurangan akuntansi, motivasi kerja, dan moralitas manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar. (2018). Auditing II. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Agoes, Sukrisno. (2009). Etika Bisnis dan Profesi, Tantangan membangun manusia seutuhnya. Jakarta: Salemba Empat.
- Aisyah Aulia. (2015). “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Manajer Pada PT. Swastisiddhi Amagra”. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Arijanto, Agus. (2014). Etika bisnis bagi Pelaku Bisnis: Cara Cerdas dalam Memahami Konsep dan Faktor-Faktor Etika Bisnis dengan Beberapa Contoh Praktis. Jakarta: Rajawali Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). Metode Kuantitatif. Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mulyadi. (2014). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2016). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurdin, Ismail. (2017). Etika Pemerintahan: Norma, Konsep, dan Praktek Bagi Penyelenggara Pemerintah. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books.
- Ricky W. Griffin dan Ronald Elbert. (2014). Pengantar Bisnis Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rio Africahyono. (2014). “Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Unit SBU Sei Galuh”. Skripsi. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Riduwan. (2014). Metode dan teknik Menyusun Proposal Penelitian: Untuk Mahasiswa S-1, S-2 dan S-3. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. (2017). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Pandoyo. 2014. Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis. Bogor: IN MEDIA.

Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta: Andi

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Sistem Akuntansi. Yogyakarta Pustaka Baru Press.

Tuannakotta, Theodorus M. (2014). Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing). Jakarta: Salemba Empat.

Warren, Carl S, dkk. (2015). Pengantar Akuntansi. Jakarta: Sakemba Empat.



L

A

M

P

I

R

A

N



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



LAMPIRAN 1 KUSIONER

LEMBAR KUSIONER

Hal. Bantuan Pengisian Kusioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu _____

Di tempat

Dengan Hormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas waktu Bapak/Ibu berikan, sebagai salam hormat disini saya memperkenalkan diri:

Nama : Shinta Yulia

NPM : 155310055

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Jl. Embun Pagi 1 No. 6 Pekanbaru

Pada saat ini sedang akan menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S-1) di Universitas Islam Riau Program Studi Akuntansi. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan tersebut, maka pada saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Studi Kasus Pada PT. Agung Toyota Pekanbaru.**

Untuk ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk turut serta berpartisipasi mengisi kusioner yang telah disediakan (terlampir). Apabila terdapat kurangnya kejelasan kusioner, saya bersedia dengan senang hati menghubungi Bapak/Ibu. Demikian hal ini saya sampaikan, atas bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shinta Yulia

NPM: 155310055

KUSIONER

Ditujukan untuk mendukung data penelitian yang diberi judul: **Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan.**

IDENTITAS RESPONDEN

Istilah dngan jelas dan singkat dan diberi tanda (√) pada kotak yang telah disediakan.

Nama :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : (Tahun)

Pendidikan : S2 S1

: D3 SMA/Sederajat

Masa Kerja :

Jabatan :

Setiap pertanyaan berikut hanya membutuhkan satu jawaban. Pertanyaan dijawab dengan memberikan tanda (X), dengan kriteria sebagai berikut:

No	Pilihan	Arti
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Mohon diperiksa kembali semua jawaban. Jangan sampai ada pertanyaan yang belum terjawab.

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan hati Bapak/Ibu.

DAFTAR PERTANYAAN

1. Pengendalian Intern

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan (kas, persediaan barang dll) hanya dilakukan pada saat yang dibutuhkan.					
2.	Adanya kelengkapan pencatatan transaksi sudah membantu mengurangi tindak kejahatan atau kecurangan yang dilakukan pihak manajemen atau karyawan.					
3.	Di perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah					
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua peraturan yang ada dapat membuat saya untuk tetap berhati-hati dalam bekerja dan menjauhkan saya untuk melakukan kecurangan					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional yang ada dalam seluruh perusahaan tidak dilakukan secara terus menerus.					
7.	Adanya supervisor/atasan dapat membantu mengatasi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan					

2. Kepatuhan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja, bukti transaksi selalu di prioritaskan sebagai bukti dalam penyusunan laporan					
2.	Setiap bukti transaksi harus di cek ulang, agar tidak terjadi tindakan-tindakan tidak etis yang dilakukan oleh pihak manajemen maupun karyawan					
3.	Saya akan memanipulasi bukti transaksi jika saya merasa kecewa dengan perusahaan					
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja, ada kode etik perusahaan yang mengatur perilaku etis yang harus dipatuhi oleh karyawan					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, dengan adanya kode etik perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					

3. Kompensasi Manajemen

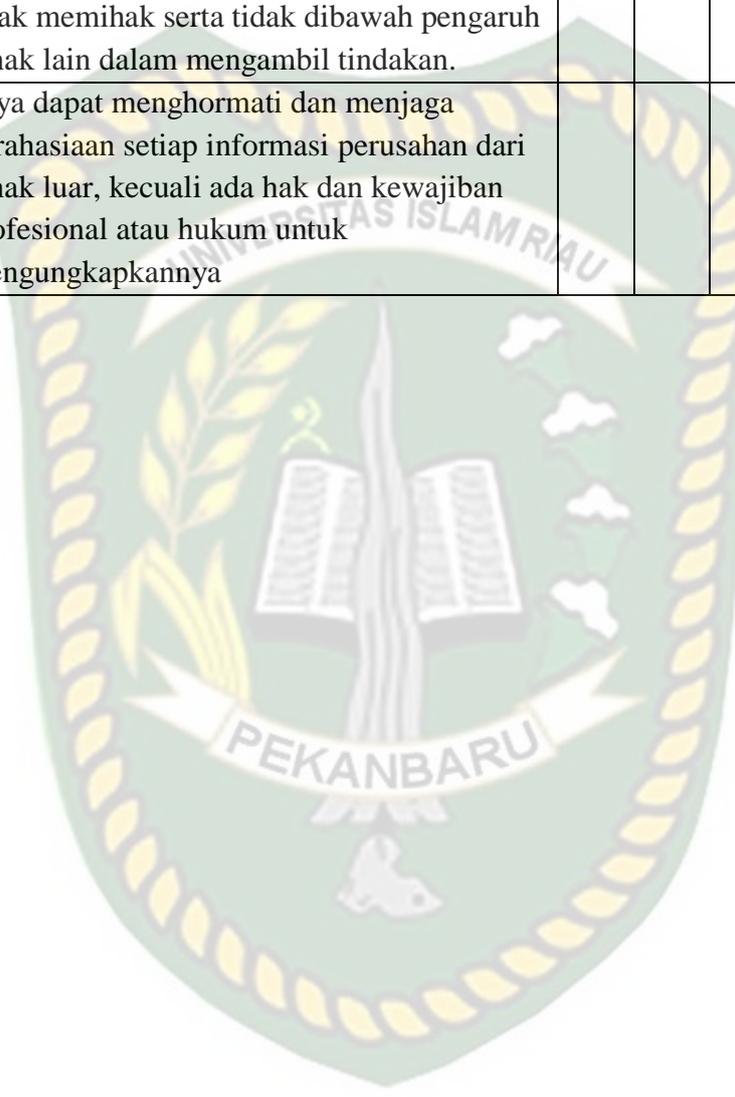
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada					
2.	Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan					
4.	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat					
5.	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan					
6.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan					
7.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya					
8.	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi					

9.	Imbalan yang diberikan perusahaan mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi					
10.	Saya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja saya					
11.	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan					
12.	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja					
13.	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya					
14.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya					

4. Perilaku Etis Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab atas laporan yang saya buat guna memberikan informasi tentang kemampuan perusahaan untuk kedepannya					
2.	Supervisor/atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengemukakan pendapat, apabila terjadi kesalahan pelaporan.					
3.	Saya memiliki rasa tanggungjawab bila hasil laporan yang saya buat masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan					
4.	Peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan menjadi alat kontrol dalam saya bekerja					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, kejujuran, integritas, dan akurasi dalam melakukan kegiatan akuntansi merupakan syarat mutlak yang harus diterapkan.					

6.	Saya harus memiliki rasa percaya diri dan selalu menimbang permasalahan berikut akibat-akibatnya dengan seksama, dalam menghadapi berbagai kesulitan.					
7.	Dalam kondisi perusahaan yang tidak menentu, tidak mempengaruhi saya untuk tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh pihak lain dalam mengambil tindakan.					
8.	Saya dapat menghormati dan menjaga kerahasiaan setiap informasi perusahaan dari pihak luar, kecuali ada hak dan kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya					





LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

TABULASI DATA PENGENDALIAN INTERN (X1) KEPATUHAN (X2)

Nomor Responden	Pengendalian Intern (X1)							TOTAL X1	Kepatuhan (X2)					TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	5	4	4	5	5	31	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	5	23
3	4	3	4	4	3	3	4	25	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20
6	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	25
7	4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	5	4	5	22
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19
9	4	3	3	4	3	3	3	23	4	5	4	3	4	20
10	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	3	2	3	17
11	4	4	3	4	4	3	4	26	4	4	3	3	4	18
12	5	5	4	4	3	4	4	29	5	5	4	4	4	22
13	4	4	3	4	3	3	4	25	5	5	4	5	5	24
14	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	4	4	5	22
15	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	3	4	3	28	5	5	4	5	5	24
17	3	4	4	5	4	3	4	27	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	4	4	21
19	4	3	4	4	5	4	4	28	4	5	4	4	4	21
20	5	3	4	5	4	4	4	29	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	4	5	3	4	30	4	5	5	4	4	22
22	4	4	4	4	3	3	4	26	5	5	4	5	4	23
23	5	4	3	2	4	4	3	25	4	5	5	5	4	23
24	4	4	3	3	3	2	4	23	4	5	3	4	4	20
25	5	4	4	4	4	3	4	28	4	4	3	4	3	18
26	5	5	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	5	4	5	4	30	5	4	5	4	5	23
28	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	5	4	22
29	4	4	4	5	4	5	4	30	4	5	3	5	5	22
30	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	4	5	22
31	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	5	4	22
32	4	3	4	3	3	2	4	23	5	5	5	5	5	25
33	4	3	3	2	2	4	3	21	5	5	4	5	5	24
34	5	4	4	4	4	3	4	28	4	4	3	4	4	19
35	5	4	5	4	4	4	3	29	4	5	4	5	5	23
36	4	3	3	4	2	3	3	22	4	4	5	5	4	22
37	5	4	5	4	2	4	4	28	5	4	4	4	5	22
38	4	5	5	5	3	4	2	28	4	4	3	3	4	18
39	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	2	4	5	20
40	5	5	5	3	4	3	5	30	4	5	5	5	4	23
41	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	5	5	4	22
42	4	4	5	5	5	3	4	30	5	5	5	4	4	23
43	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	4	5	23
44	5	5	5	5	4	4	4	32	5	4	4	5	5	23
45	4	5	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	4	24

DATA TABULASI KOMPENSASI MANAJEMEN (X3)

Nomor Responden	Kompensasi Manajemen (X3)														TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	
1	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	61
2	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	57
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	52
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	66
6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60
7	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	5	5	5	58
8	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	48
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54
11	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
12	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	44
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	52
14	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	50
15	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	1	5	5	4	53
16	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	63
17	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	54
18	4	3	4	3	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	53
19	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	5	5	5	50
20	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	60
21	3	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	53
22	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	63
23	3	4	4	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	5	55
24	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	42
25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	51
26	4	3	4	3	4	4	3	2	5	4	3	3	5	5	52
27	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	54
28	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	48
29	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	50
30	2	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	56
31	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	46
32	4	5	3	2	3	3	5	3	4	5	3	4	5	5	54
33	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	59
34	4	3	5	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	46
35	4	5	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	5	50
36	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	49
37	4	2	3	5	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	55
38	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	43
39	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	51
40	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	5	53
41	2	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	56
42	4	4	2	4	4	3	5	3	2	4	5	5	5	5	55
43	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	65
44	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	62
45	3	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	59

DATA TABULASI PERILAKU ETIS KARYAWAN (Y)

Nomor Responden	Perilaku Etis Karyawan (Y)								Total X4
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	
1	4	4	5	4	4	5	5	5	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	5	5	4	5	5	4	4	36
5	4	4	4	4	4	5	5	4	34
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	3	5	5	5	5	4	5	4	36
8	3	4	3	4	4	4	4	4	30
9	4	4	4	5	4	4	5	5	35
10	3	4	4	4	4	5	5	4	33
11	4	4	4	4	5	4	4	5	34
12	4	4	5	5	4	4	4	4	34
13	4	5	5	5	5	5	5	5	39
14	3	5	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	4	4	4	5	4	36
16	4	5	5	5	5	5	5	5	39
17	3	4	4	4	5	5	4	4	33
18	4	4	4	5	5	5	5	4	36
19	3	4	5	4	4	4	4	5	33
20	4	5	5	5	5	5	5	5	39
21	3	5	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
23	4	5	4	5	4	4	4	5	35
24	4	4	4	5	4	4	5	4	34
25	3	4	4	4	4	4	4	5	32
26	5	5	4	4	5	4	5	4	36
27	3	5	4	5	4	4	5	5	35
28	3	4	5	4	4	4	4	4	32
29	5	4	5	4	5	5	4	4	36
30	3	5	5	4	5	4	4	4	34
31	5	5	4	4	5	4	4	4	35
32	3	4	5	4	5	5	5	4	35
33	3	4	4	4	5	5	5	5	35
34	3	4	3	2	3	4	3	3	25
35	4	5	4	4	4	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	5	4	4	33
37	4	5	5	5	4	5	4	5	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	3	4	5	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	5	4	4	33
41	5	4	4	4	4	4	4	5	34
42	3	5	5	5	4	5	5	5	37
43	4	5	4	5	5	5	5	5	38
44	4	5	5	4	5	5	5	5	38
45	4	4	5	5	5	5	4	4	36



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

Correlations Pengendalian intern

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,344 [*]	,313 [*]	,027	,183	,205	,187	,453 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,021	,036	,861	,228	,176	,220	,002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,344 [*]	1	,546 ^{**}	,317 [*]	,397 ^{**}	,311 [*]	,331 [*]	,706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,021		,000	,034	,007	,038	,026	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,313 [*]	,546 ^{**}	1	,487 ^{**}	,356 ^{**}	,449 ^{**}	,380 [*]	,774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,036	,000		,001	,016	,002	,010	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,027	,317 [*]	,487 ^{**}	1	,397 ^{**}	,399 ^{**}	,307 [*]	,663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,861	,034	,001		,007	,007	,040	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	,183	,397 ^{**}	,356 ^{**}	,397 ^{**}	1	,273	,463 ^{**}	,682 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,228	,007	,016	,007		,070	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	,205	,311 [*]	,449 ^{**}	,399 ^{**}	,273	1	,264	,650 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,176	,038	,002	,007	,070		,080	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	,187	,331 [*]	,380 [*]	,307 [*]	,463 ^{**}	,264	1	,634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,220	,026	,010	,040	,001	,080		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X1	Pearson Correlation	,453 ^{**}	,706 ^{**}	,774 ^{**}	,663 ^{**}	,682 ^{**}	,650 ^{**}	,634 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Kepatuhan

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,102	,310*	,338*	,221	,561**
	Sig. (2-tailed)		,504	,038	,023	,144	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	,102	1	,234	,291	,314*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,504		,123	,053	,036	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	,310*	,234	1	,461**	,274	,752**
	Sig. (2-tailed)	,038	,123		,001	,069	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	,338*	,291	,461**	1	,400**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,023	,053	,001		,006	,000
	N	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,221	,314*	,274	,400**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,144	,036	,069	,006		,000
	N	45	45	45	45	45	45
Total_X2	Pearson Correlation	,561**	,538**	,752**	,781**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations Kompensasi Manajemen

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	Total_X3	
X3.1	Pearson	1	,168	,153	,443**	,183	,180	,041	-,242	,280	,086	,034	,091	,280	,130	,376*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		,269	,314	,002	,229	,236	,787	,109	,062	,575	,827	,551	,062	,395	,011
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson	,168	1	,228	,280	,384**	,070	,255	,112	,157	,161	,207	,217	,186	,088	,500**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,269		,132	,062	,009	,647	,091	,464	,304	,290	,173	,152	,222	,567	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson	,153	,228	1	,309*	,439**	,085	,184	,095	,459**	,196	,069	,065	,012	,076	,455**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,314	,132		,039	,003	,581	,226	,533	,002	,196	,653	,673	,937	,619	,002
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson	,443**	,280	,309*	1	,408**	,175	,350*	,404**	,334*	,236	,284	,129	,060	,106	,647**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,002	,062	,039		,005	,250	,018	,006	,025	,118	,059	,398	,697	,490	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson	,183	,384**	,439**	,408**	1	,316*	,257	,120	,249	,037	,105	,125	,016	,042	,497**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,229	,009	,003	,005		,034	,088	,432	,099	,808	,493	,412	,916	,783	,001
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson	,180	,070	,085	,175	,316*	1	,035	,280	,364*	-,019	,186	,190	,162	,296*	,431**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,236	,647	,581	,250	,034		,818	,062	,014	,901	,222	,211	,287	,049	,003
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson	,041	,255	,184	,350*	,257	,035	1	,334*	,342*	,279	,318*	,113	,041	,166	,538**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,787	,091	,226	,018	,088	,818		,025	,022	,064	,033	,458	,790	,277	,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson	-,242	,112	,095	,404**	,120	,280	,334*	1	,174	,162	,495**	,049	-,087	,219	,469**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	,109	,464	,533	,006	,432	,062	,025		,253	,289	,001	,749	,570	,148	,001
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X3.9	Pearson															
	Correlation	,280	,157	,459**	,334*	,249	,364*	,342*	,174	1	,392**	,326*	,118	-.003	,352*	,626**
	Sig. (2-tailed)	,062	,304	,002	,025	,099	,014	,022	,253		,008	,029	,440	,986	,018	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.10	Pearson															
	Correlation	,086	,161	,196	,236	,037	-.019	,279	,162	,392**	1	,463**	,130	,004	,308*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,575	,290	,196	,118	,808	,901	,064	,289	,008		,001	,393	,981	,040	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.11	Pearson															
	Correlation	,034	,207	,069	,284	,105	,186	,318*	,495**	,326*	,463**	1	,207	,033	,322*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,827	,173	,653	,059	,493	,222	,033	,001	,029	,001		,173	,829	,031	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.12	Pearson															
	Correlation	,091	,217	,065	,129	,125	,190	,113	,049	,118	,130	,207	1	,767**	,453**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,551	,152	,673	,398	,412	,211	,458	,749	,440	,393	,173		,000	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.13	Pearson															
	Correlation	,280	,186	,012	,060	,016	,162	,041	-.087	-.003	,004	,033	,767**	1	,420**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,062	,222	,937	,697	,916	,287	,790	,570	,986	,981	,829	,000		,004	,008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.14	Pearson															
	Correlation	,130	,088	,076	,106	,042	,296*	,166	,219	,352*	,308*	,322*	,453**	,420**	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	,395	,567	,619	,490	,783	,049	,277	,148	,018	,040	,031	,002	,004		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X3	Pearson															
	Correlation	,376*	,500**	,455**	,647**	,497**	,431**	,538**	,469**	,626**	,507**	,608**	,507**	,389**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,002	,000	,001	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,008	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations Perilaku Etis Karyawan

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,151	,117	,156	,251	,097	,126	,100	,445**
	Sig. (2-tailed)		,323	,444	,305	,096	,524	,411	,515	,002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.2	Pearson Correlation	,151	1	,267	,328*	,287	,050	,287	,279	,527**
	Sig. (2-tailed)	,323		,077	,028	,056	,743	,056	,063	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.3	Pearson Correlation	,117	,267	1	,426**	,421**	,312*	,276	,267	,633**
	Sig. (2-tailed)	,444	,077		,004	,004	,037	,066	,077	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	,156	,328*	,426**	1	,390**	,233	,525**	,506**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,305	,028	,004		,008	,124	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	,251	,287	,421**	,390**	1	,419**	,375**	,207	,681**
	Sig. (2-tailed)	,096	,056	,004	,008		,004	,011	,172	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	,097	,050	,312*	,233	,419**	1	,419**	,247	,549**
	Sig. (2-tailed)	,524	,743	,037	,124	,004		,004	,102	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	,126	,287	,276	,525**	,375**	,419**	1	,446**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,411	,056	,066	,000	,011	,004		,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	,100	,279	,267	,506**	,207	,247	,446**	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,515	,063	,077	,000	,172	,102	,002		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	,445**	,527**	,633**	,738**	,681**	,549**	,696**	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 4

RELIABILITAS DATA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Reliability Pengendalian Intern

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

Reliability Kepatuhan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	5

Reliability Kompensasi Manajemen

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	14

Reliability Perilaku Etis Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	8

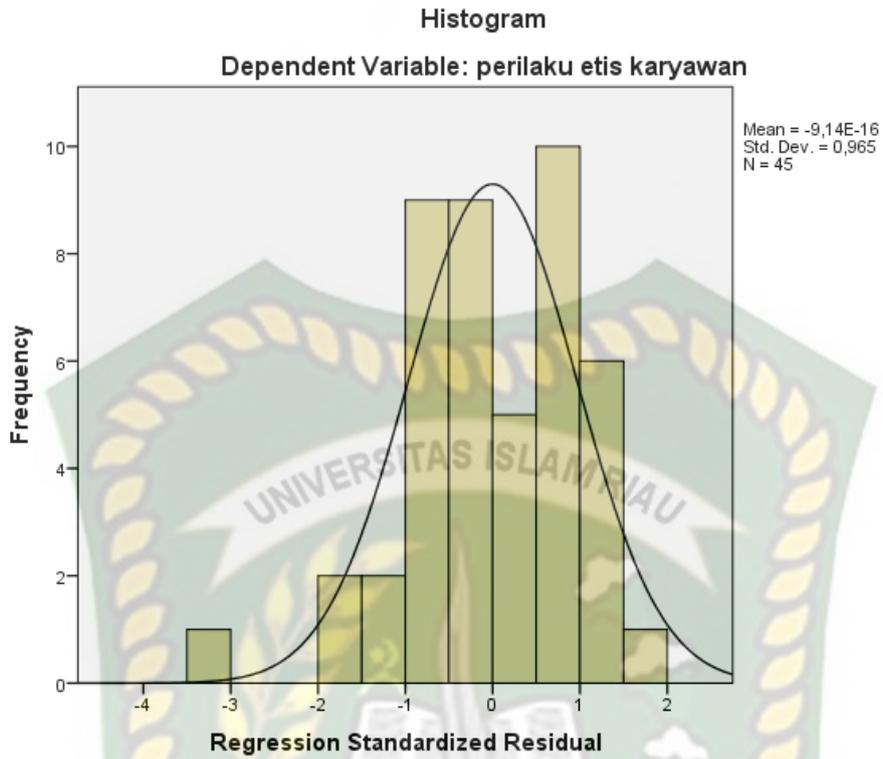


LAMPIRAN 5

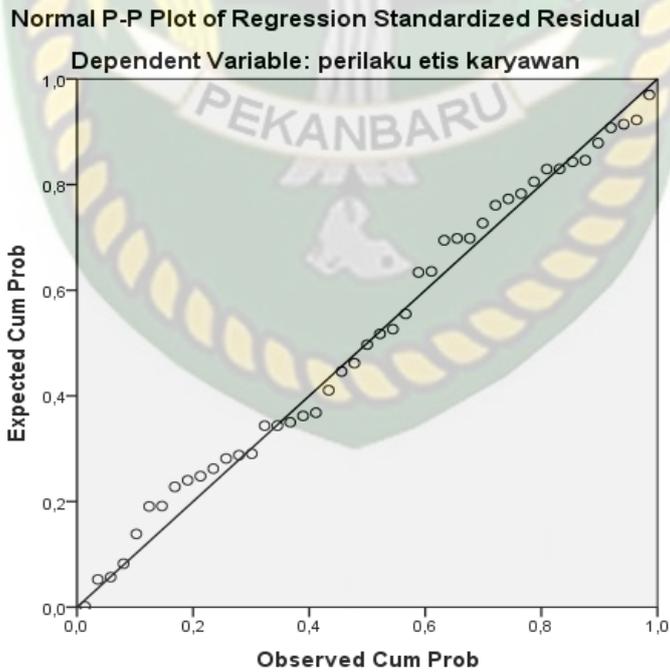
UJI ASUMSI KLASIK

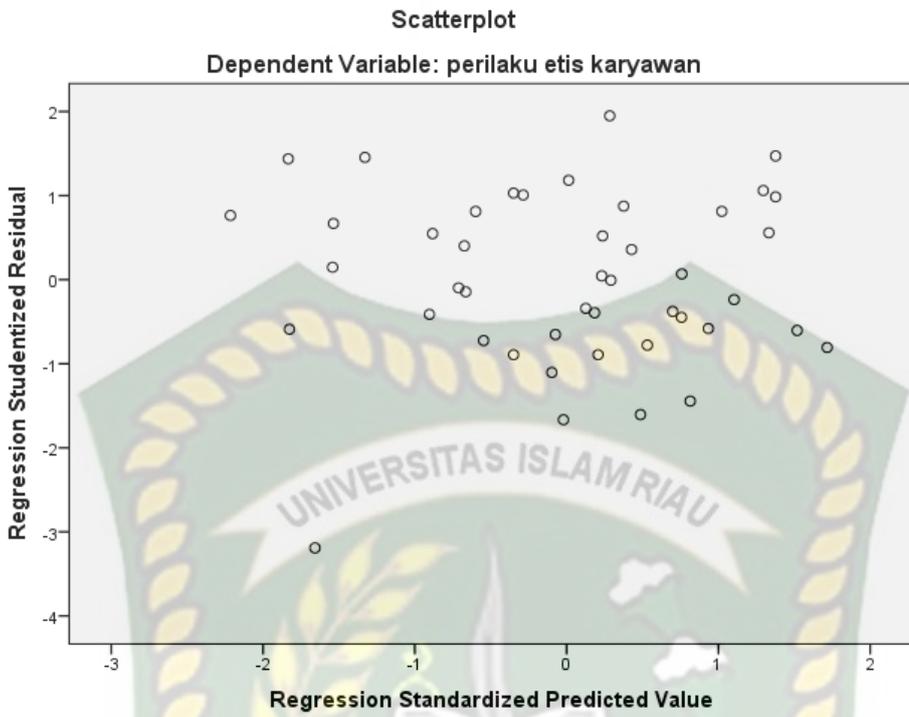
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Charts







LAMPIRAN 6
REGRESI LINIER
BERGANDA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	45	21	35	28,42	3,137
Total_X2	45	17	25	22,16	2,110
Total_X3	45	42	68	54,13	6,298
Total_Y	45	25	40	34,49	2,735
Valid N (listwise)	45				

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,394	2,12864

a. Predictors: (Constant), kompensasi manajemen, pengendalian internal, kepatuhan

b. Dependent Variable: perilaku etis karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,469	3	47,823	10,554	,000 ^b
	Residual	185,776	41	4,531		
	Total	329,244	44			

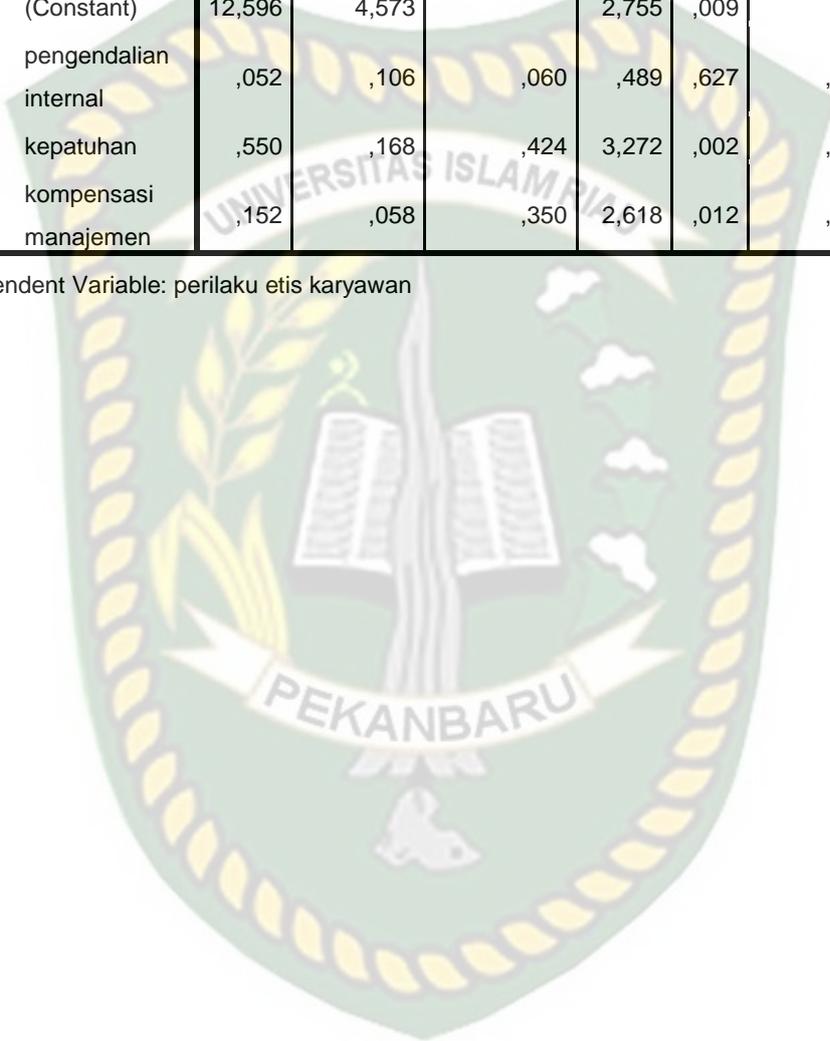
a. Dependent Variable: perilaku etis karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi manajemen, pengendalian internal, kepatuhan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,596	4,573		2,755	,009		
	pengendalian internal	,052	,106	,060	,489	,627	,923	1,083
	kepatuhan	,550	,168	,424	3,272	,002	,818	1,222
	kompensasi manajemen	,152	,058	,350	2,618	,012	,771	1,297

a. Dependent Variable: perilaku etis karyawan





LAMPIRAN 7

R-TABEL



LAMPIRAN 8

T-TABEL



LAMPIRAN 9

F-TABEL



LAMPIRAN 10
SURAT HASIL PENELITIAN