e-ISSN 2716-3148 (media online)
Journal Research of Accounting (JARAC)
Vol.1 No.2 Juni 2020: 151-164

PENGARUH PEMANTAUAN, PENAKSIRAN RISIKO DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SITEM PENGGAJIANA PADA PT BALI INSAN PERKASA

Ni Made Intan Sari[1]
Tiara Kusuma Dewi[2]
Ni Made Ernila Junipisa[3]

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali[1,2,3]
e-mail : intansari11296@gmail.com

Abstract

This study aims to examine (1) the effect of monitoring on employee ethical behavior in the payroll system, (2) the effect of risk assessment on employee ethical behavior in the payroll system, (3) the effect of control activities on employee ethical behavior in the payroll system and (4) influence Simultaneous monitoring, risk assessment and control activities for employee ethical behavior in the payroll system. This research was conducted at PT Bali Insan Perkasa with a total sample of 45 people. The sampling technique uses nonprobability sampling techniques. The type of research used in this study is quantitative data while the data source is primary data. The method of data collection is done using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS Version 21.00. The results of this study indicate that (1) monitoring does not affect the ethical behavior of employees in the payroll system, (2) risk assessment does not affect the ethical behavior of employees in the payroll system, (3) control activities affect the ethical behavior of employees in the payroll system and (4) monitoring, risk assessment and control activities simultaneously influence the ethical behavior of employees in the payroll system.

Keywords: *Monitoring, Risk Assessment, Control Activities and Ethical Behavior of Employe*.

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah regulasi atau aturan yang dibentuk manajemen, kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi (Kusuma, 2014). Perilaku etis adalah sesuatu yang diterima secara moral sebagai 'baik' dan 'benar' sebagai lawan dari 'buruk' atau 'salah' dalam peraturan khususnya (Jayanti dan Rasmini, 2013). Seringkali, dalam suatu perusahaan ada pihak yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan dengan berbagai alasan yang berpotensi merugikan perusahaan. Perilaku tersebut dinamakan perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah gejala- gejala dari timbulnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan.

Perilaku etis dapat dipengaruhi oleh pemantauan,

penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian. Pemantauan adalah proses yang bertujuan untuk menentukan kualitas kerja dan menilai mutu kinerja sepanjang waktu. Pemantauan sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan untuk mengurangi terjadinya kecurangan agar perusahaan menjadi lebih baik. Pemantauan juga memiliki hubungan terhadap perilaku etis karyawan, karena pemantauan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melihat perilaku etis dalam sebuah pekerjaan.

Penaksiran risiko adalah proses evaluasi efektivitas desain dan operasi pengendalian *intern* entitas dalam rangka pencegahan atau pendeteksian salah saji material di dalam laporan keuangan. Hubungan penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan sangat menguntungkan perusahaan, karena perusahaan bisa melihat perilaku etis setiap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik atau hanya karyawan itu melakukan pekerjaanya tidak sesuai standar perusahaan. Perusahaan juga bisa menilai gaji mereka dengan adanya penaksiran risiko dalam sistem penggajian. Maka dari itu penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian saling berkaitan.

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan. Aktivitas pengendalian memiliki hubungan terkait dengan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, karena aktivitas pengendalian memiliki fungsi terhadap tugas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Agar perusahaan dapat memberikan gaji sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Dengan demikian hubungan aktivitas pengendalian sangat berperan dalam perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Seperti halnya pada sebuah perusahaan menyebutkan bahwa sering terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemantauan, Penaksiran Risiko Dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian pada PT Bali Insan Perkasa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengendalian *Intern*

Menurut Mulyadi (2001:163), Pengendalian *Intern* merupakan struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajamen. Sedangkan menurut IAI (2001:319.2) Pengendalian *Intern* merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini: Keandalan laporan keuangan, Efektivitas dan efisiensi operasi dan Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Pemantauan

Pemantauan merupakan salah satu komponen yang ada di dalam pengendalian *intern*, proses berkelanjutan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi-informasi mengenai program yang telah direncanakan, yang termasuk

didalamnya adalah asumsi-asumsi atau faktor-faktor eksternal dan efek samping dari terlaksananya program tersebut, baik itu positif maupun negatif (Patricia, 2012). Pengendalian *intern* dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko pengendalian adalah masih adanya risiko meskipun sudah ada pengendalian. Penaksiran risiko pengendalian juga dapat diartikan sebagai proses evaluasi efektivitas desain dan operasi pengendalian *intern* entitas dalam rangka pencegahan atau pendeteksian salah saji material di dalam laporan keuangan.

Aktivtas Pengendalian

Aktivitas Pengendalian merupakan suatu proses dasar untuk mendapatkan sesuatu yang identik dan apa saja yang akan dikendalikan. Pengendalian membantu mengidentifikasikan problema-problema manajemen. Usaha-usaha untuk mengidentifikasikan problema-problema merupakan tantangan bagi para manajer. Seorang manajer akan menyadari suatu problema apabila terjadi penyimpangan dari sasaran yang ingin dicapai. Salah satu fungsi daripada manajemen adalah pengendalian.

Perilaku Etis Karyawan

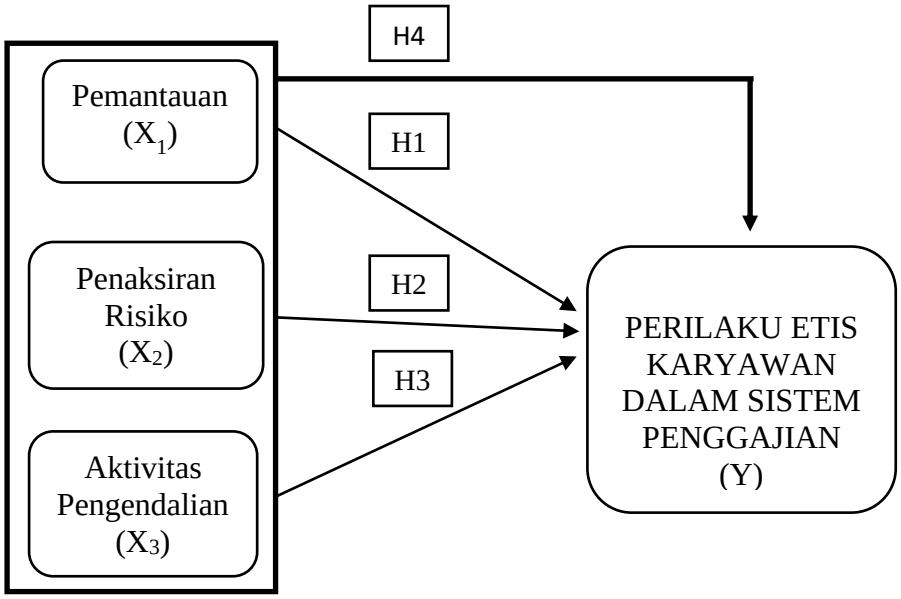
Perilaku Menurut Thoha (2008:34) adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Menurut Daft (2002:167) Etika merupakan prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar atau yang salah. Dari masing-masing pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa Perilaku Etis Karyawan adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku.

Sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2016:309) Sistem Penggajian merupakan salah satu bagian dari sistem akuntansi, yang disusun untuk membantu dalam perhitungan pembagian gaji dan upah karyawan. Menurut Mulyadi, gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawam yang mempunyai jejang manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana(buruh). Menurut Depnaker no. 1 Th. 1999 pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Kerangka Konseptual

Pemantauan, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian dan Perilaku Etis KaryawannDalam Sistem Penggajian dapat dilihat hubungannya pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Sumber : Data Diolah, 2019

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2014:134) diungkapkan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta emporis yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. **Pengaruh Pemantauan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian**

Pemantauan merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi-informasi mengenai program yang telah direncanakan, termasuk didalamnya adalah asumsi-asumsi atau faktor-faktor dan efek samping dari terlaksananya program tersebut, baik itu positif maupun negatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisah (2010) bahwa pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

2. **Pengaruh Penaksiran Risiko terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian**

Penaksiran risiko adalah masih adanya risiko meskipun sudah ada pengendalian. Dalam contoh yang berlaku pada sistem kepegawaian, auditor akan salah menilai jika ternyata dalam daftar hadir pegawai masih terdapat kemungkinan kesalahan/penyalahgunaan yang belum dapat terdeteksi oleh prosedur yang ada.

Penaksiran risiko pengendalian adalah proses evaluasi efektivitas desain dan operasi pengendalian *intern* entitas dalam rangka pencegahan atau pendeteksian salah

saji material di dalam laporan keuangan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Fajariyanti (2015) bahwa penaksiran risiko berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H_2: Penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

3. Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian

Aktivitas Pengendalian merupakan suatu proses dasar untuk mendapatkan sesuatu yang identik dan apa saja yang akan dikendalikan. Pengendalian membantu mengidentifikasikan problema-problema manajemen. Usaha-usaha untuk mengidentifikasikan problema-problema merupakan tantangan bagi para manajer. Seorang manajer akan menyadari suatu problema apabila terjadi penyimpangan dari sasaran yang ingin dicapai. Salah satu fungsi daripada manajemen adalah pengendalian. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir (2014) bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuska hipotesis sebagai berikut :

H_3: Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

4. Pengaruh Pemantauan, Penaksiran Risiko dan Aktivitas Pengendalian secara simultan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian.

Ketidak konsistenan peneliti terdahulu, membuat penulis ingin menguji secara simultan variabel bebas (pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian) terhadap variabel terikat (perikalu etis karyawan dalam sistem penggajian). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisah (2010) bahwa pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4: Pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggambarkan hubungan pemantaun, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian sebagai variabel independensi atau disebut variabel bebas dan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian sebagai variabel dependen atau disebut variabel terikat secara parsial serta membuktikan pengaruh variabel bebas pada variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala *likert*. Adapun analisis data bersifat *statistic* dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Populasi menurut Sugiyono

(2010:115) wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh accounting PT Bali Insan Perkasa yang berjumlah 45 orang. Sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sensus alahah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2012:96). Dalam penelitian ini, sampel ditetapkan sebanyak 45 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Semua variabel dalam uji ini dikatakan valid dan reliabel karena dalam pengujian validitas *pearson correlation* (r) > 0,30 serta dalam pengujian reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* model dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		45
Normal Parameters a	Mean	0,000000
	Std. Deviation	4.22456567
Most Extreme Differences	Absolute	0.120
	Positive	0.104
	Negative	-0.120
Kolmogorov-Smirnov Z		0.803
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.540

a. Test Distribution is a Normal

Berdasarkan Tabel 4.1, didapat *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,803, untuk nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,540 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 yang berarti model persamaan regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*Varian Influence Factor*) dan *Tolerance.* jika VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients a

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.966	1.035
	X2	0,988	1.012
	X3	0.975	1.026

a. Dependent Variabel Y

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139).

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.758	4.779		0,577	0.567
	X1	-0.009	0.230	-0.006	-0.041	0.968
	X2	-0,028	0.234	0.019	-0,119	0.905
	X3	0,050	0.222	-0.036	0,226	0.822

a. Dependent Variable ABRES

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari α = 0,05 terhadap *absolute residual* (Abs_Res) secara pasrsial. Nilai-nilai yang dimaksud adalah pemantauan sebesar 0,968, penaksiran risiko sebesar 0,905, aktivitas pengendalian sebesar 0,822. Dari hasil data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak untuk memprediksi variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.876	6.803		3.656	0.001		
	X1	0.393	0.327	0.169	1.203	0.236	0.966	1.035
	X2	-0.213	0.334	-0.089	-0.640	0.526	0.988	1.012
	X3	-0.997	0.316	-0.442	-3.154	0.003	0.975	1.026

a. Dependent Variable : Y

Berdasar hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 24{,}876 + 0{,}393X_1 - 0{,}213X_2 - 0{,}997X_3$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh pemantauan (X_1), penaksiran risiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), dan variabel terikat perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) yaitu sebagai berikut:

1) a= 24,876 berarti apabila pemantaun (X_1), penaksiran risiko (X_2) dan aktivitas pengendalian (X_3) tidak mengalami perubahaan atau tetap maka besarnya nilai dari perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) adalah 24,876.
2) b_1= 0,393 berarti apabila pemantaun (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan, sedangakan penaksiran risiko (X_2) dan aktivitas pengendalian (X_3) tidak berubah maka perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) akan naik sebesar 0,393. Ini berarti bahwa setiap peningkatan terhadap pemantauan karyawan dapat pula meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa.
3) b_2 = -0,213 berarti apabila penaksiran risiko (X_2) naik sebesar satu satuan sedangkan pemantaun (X_1) dan aktivitas pengendalian (X_3) tidak berubah maka perilaku etis karyawan (Y) akan turun sebesar 0,213. Begitu pula sebaliknya setiap penurunan terhadap penaksiran risiko karyawan sebesar satu satuan dapat pula meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa.
4) b_3 = -0,997 berarti apabila aktivitas pengendalian (X_3) naik sebesar satu satuan sedangkan pemantaun (X_1) dan penaksiran risiko (X_2) tidak berubah maka perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) akan turun sebesar 0,997. Begitu pula sebaliknya setiap penurunan terhadap aktivitas pengendalian

dapat pula meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.5
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.876	6.803		3.656	0.001		
	X1	0.393	0.327	0.169	1.203	0.236	0.966	1.035
	X2	-0.213	0.334	-0.089	-0.640	0.526	0.988	1.012
	X3	-0.997	0.316	-0.442	-3.154	0.003	0.975	1.026

a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh nilai signifikan t dari masing-masing variabel yaitu:

Variabel pemantauan (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 1,203 dengan signifikansi sebesar 0,236 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa pemantauan (X_1) tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada PT Bali Insan Perkasa.

Variabel penaksiran risiko (X_2) dengan nilai t hitung sebesar -0,640 dengan signifikansi sebesar 0,526 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa penaksiran risiko (X_2) tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada PT Bali Insan Perkasa.

Variabel aktivitas pengendalian (X_3) dengan nilai t hitung sebesar -3,154 dengan signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa aktivitas pengendalian (X_3) berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada PT Bali Insan Perkasa.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh yang nyata terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada PT Bali Insan Perkasa.

Tabel 4.6
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.045	3	71.682	3.743	.018[a]
	Residual	785.266	41	19.153		
	Total	1000.311	44			

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable : Y

Berdasarkan Tabel 4.6, Nilai F_{hitung} = 3.743 dan nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,018 < 0,05 ini artinya bahwa secara simultan baik pemantauan (X_1), penaksiran risiko (X_2) dan aktivitas pengendalian (X_3) berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada PT Bali Insan Perkasa.

Koefisien Determinasi *(adjusted R^2)*

Koefisien determinasi *(adjusted R^2)* pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel perilaku etis karyawan. Tujuan menghitung koefisien determinasi mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap varibel terikat.

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisein Determinasi *(adjusted R^2)*

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464a	0.215	0.158	4.37639

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable : Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.7 diperoleh nilai *adjusted* determinasi (*adjusted* R^2=0,158) hal ini berarti bahwa variabel bebas dalam model menjelaskan variasi dari perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa sebesar 15,8% sedangkan sisanya sebesar 84,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. **Pengaruh pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian**

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitas uji t (sig.) variabel pemantauan sebesar 0,236 > 0,05

mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara parsial variabel pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian tidak dapat diterima dan tidak terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana Aggraeny Ridwan (2016) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitas uji t (sig.) variabel pemantauan sebesar 0,325 > 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Salah satu penyebabnya adalah dengan melihat hasil dari kuesioner yang telah disebar, ditemukan bahwa kurangnya pemantauan terhadap aktivitas operasi dari sistem penggajian yang dilakukan serta proses evaluasi yang masih tidak rutin dilakukan oleh pihak manajemen. Sehingga semakin kurangnya pemantauan yang dilakukan terhadap kualitas kinerja maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

2. Pengaruh penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel penaksiran risiko tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitas uji t (sig.) variabel penaksiran risiko sebesar 0,526 > 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial variabel penaksiran risiko berpengaruh terhadap sistem pengendalian *intern* tidak dapat diterima dan tidak terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana Aggraeny Ridwan (2016) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel penaksiran risiko tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitas uji t (sig.) variabel penaksiran risiko sebesar 0,524 > 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Salah satu penyebabnya adalah dengan melihat hasil dari kuesioner yang telah disebar, ditemukan bahwa kurangnya tindakan yang dilakukan oleh manajemen dalam mengurangi risiko yang berkaitan dengan sistem penggajian. Sehingga semakin kurangnya penaksiran risiko yang dilakukan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

3. Pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien β sebesar 0,997, menunjukkan bahwa semakin baik aktivitas pengendalian yang dilakukan maka semakin baik pula perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Nilai probabilitas uji t (sig.) variabel aktivitas pengendalian sebesar 0,003 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa secara parsial variabel aktivitas pengendalian

berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dapat diterima dan telah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir (2014) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel aktivitas pengendalian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa. Semakin sering dilakukan aktivitas pengendalian maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

4. Pengaruh pemantuan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas uji F (Sig.) 0,018< 0,05 yang berarti secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara pemantauan, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Kontribusi pemantaun, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian untuk menjelaskan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian sebesar *(Adjusted* R^2*)* 0,158 atau 15,8% sedangkan 84,2% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2010) yang menyatakan bahwa secara simultan pemantaun, penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Varibel pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa
2. Variabel penaksiran risiko tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa
3. Variabel aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa
4. Variabel pemantauan, penaksiran risiko, dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada PT Bali Insan Perkasa

Saran

1. Bagi PT Bali Insan Perkasa
   a) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ternyata banyak ditemukan bahwa variabel pemantauan dan penaksiran risiko tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk itu disarankan ke perusahaan lebih berfokus pada sistem kontrol terhadap aktivitas penggajian. Misalnya dengan membuat sebuah aplikasi pendukung proses

pengendalian, kejelasan terhadap laporan atau bahkan kegiatan-kegiatan yang mampu mendukung keberlangsungan perusahaan dalam hal sistem penggajian.

b) Bagi sebuah perusahaan aktivitas pengendalian menjadi sangat penting apalagi terhadap sistem penggajian. Untuk itu disarankan perlu ada pemberian slip gaji terhadap karyawan dan dibuat rangkap guna untuk meningkatkan pengendalian terhadap sistem penggajian yang telah dibuat oleh perusahaan.

c) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama. Sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian serupa dengan mengacu pada penelitian yang telah dibuat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agoes,Soekrisno. 2004. AUDITING, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Arens et al. 2008. Edisi Dua Belas. Erlangga: Jakarta.

Aisyah, Siti. 2010. *Pngaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".*

Amir. 2014. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian.*

Daft. 2002. Pengertian etika.

Fauwzi, Mohammad Glifandi Hari. 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* Skripsi. Universitas Diponegoro.

Fajaryanti, Dewi. 2015. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Pada Water Park Gumul Paradise Island.*

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang* : BPFE Universitas Diponegoro

Guy et al. 2013. Pengendalian intern dalam sistem penggajian.

Jayati, Ni Putu Indah dan Ni ketut Rasmini. 2013. *Pengaruh Intern, Motivasi, dan Rewerd Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Universitas Udayana Bali.*Skripsi.

Jayanti dan Rasmini. 2013. https://core.ac.uk/download/pdf/148607398.pdf. Diunggah tanggal 11 Juli 2013.

Kusuma. 2014. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Pada Ketahanan Pangan Kota Makassar*

Lere. 2007. Etika dan Perilaku Etis. https://sinta.unud.ac.id. Diunggah tanggal 02 April 2007.

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi: Jakarta: Salemba Empat. Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian.*Skripsi. Indonesia: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Patricia, Ruth. 2012. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen, dan Sistem Konpensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Study kasus pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan).* Indonesia: Universitas Sumatra Utara.

Ridwan, Riana Anggraeny. 2016. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian.*

Sanksi telat membayar upah karyawan. 2016. https://konsultanhukum.web.id. Diunggah 02 Agustus 2016.

Sugiyono. 2009. *Metodelogi Penelitian Bisnis. Bandung Alfabeta*.

Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B.* Bandung: Aflabeta.

Sugiarto, *Pengantar Akuntansi*, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta, 2002.

Thoha. 2008. Pengertian perilaku.

Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi Padang.