

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN, *REWARD* DAN MORALITAS INDIVIDU PADA PERILAKU TIDAK ETIS KARYAWAN (STUDI CV. SINAR DIAN)

**Luh Anggi Bellyanti¹
Ni Ketut Rasmini²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: anggibellianti@gmail.com / tlp: 081916477039

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana keefektifan pengendalian intern, reward dan moralitas individu terhadap perilaku tidak etis karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Sinar Dian, sampel yang digunakan yang diambil sebanyak 55 orang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern, *reward* dan moralitas individu berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Kata kunci: Keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine how the effectiveness of internal control, reward and individual morality against unethical behavior of employees. This research was conducted at the company's CV. Sinar Dian, the samples used were taken as many as 55 people using a quantitative approach in the form of associative. Data were collected by questionnaires and analysis techniques used are multiple regression. Results showed that the effectiveness of internal control, reward and negatively affect the individual morality of unethical behavior of employees.

Keywords: *The effectiveness of internal control, reward, individual morality*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas suatu perusahaan dipegang dengan hasil kerja keras sumber daya manusia tersebut. Pada era globalisasi ini, telah muncul banyak perusahaan baru yang siap bersaing dengan perusahaan yang telah ada sebelumnya. Persaingan yang begitu ketat membuat

perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dan terlatih, namun tidak semua sumber daya manusia yang handal dan terlatih dapat berperilaku etis.

Perilaku tidak etis karyawan dalam suatu perusahaan tentu disebabkan dengan adanya ketidakpuasan karyawan dengan hasil yang di dapat dari perusahaan serta lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka peluang bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis. Menurut Fauwzi (2011), perilaku tidak etis yaitu suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, untuk meminimalisir masalah tersebut perusahaan dituntut untuk dapat mendorong pembentukan karakter karyawan dari yang berperilaku tidak etis menjadi berperilaku etis. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang disebabkan karyawan-karyawan nakal yang berperilaku tidak etis.

Pada dasarnya standar etika setiap individu tentu berbeda-beda, hal ini tentu menarik untuk dapat diteliti pada penelitian ini. Perilaku tidak etis pada penelitian ini dilakukan karena terdapat banyaknya pekerja yang memiliki pendidikan yang kurang misalnya pekerja yang belum lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP), pekerja yang hanya sampai tamat Sekolah Dasar (SD) maupun pekerja yang lulusan sarjana. Berbagai macam pekerja tersebut tentu memiliki karakter dan sikap yang berbeda-beda, di mana biasanya di perguruan tinggi maupun di sekolah kita diajarkan untuk bersikap etis dalam lingkungan sekitar. Pekerja yang hanya tamatan Sekolah Dasar (SD) belum tentu memiliki sikap tidak etis pada lingkungan sekitar, bisa saja pekerja yang lulusan sarjana yang diajarkan di perguruan tinggi untuk bersikap etis malah berperilaku tidak etis sehingga dapat

merugikan perusahaan. Perilaku tidak etis yang dilakukan pekerja tersebut dapat merugikan perusahaan dan dapat merusak citra perusahaan.

Pengawasan yang kurang efektif dan moralitas yang rendah dapat menyebabkan terjadinya perilaku menyimpang ditambah dengan gaya hidup yang mewah. Perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang berkaitan dengan pencapaian tujuan tertentu atau untuk memperkaya diri sendiri agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut, untuk meminimalisir perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang baik dan pengawasan yang ketat untuk setiap aktivitas-aktivitas karyawan. Kurangnya monitoring dapat mempengaruhi perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif sangat diperlukan pada perusahaan untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik.

Pada CV. Sinar Dian ini peneliti mengambil penelitian mengenai perilaku tidak etis karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa ada tindakan atau perilaku yang mengarah pada perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan CV. Sinar Dian. Adanya indikasi tindakan yang mengarah pada perilaku menyimpang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Daftar Ketidakhadiran Karyawan

Januari 2015				
Nama Karyawan	Hari Efektif Kerja	Kehadiran Karyawan	Mangkir	Presentase (%)
Komang Adi	27 Hari	24 Hari	3 Hari	24%
Wayan Rika	27 Hari	23 Hari	4 Hari	23%
Februari 2015				
Nama Karyawan	Hari Efektif Kerja	Kehadiran Karyawan	Mangkir	Presentase (%)
Komang Adi	24 Hari	21 Hari	3 Hari	21%
Wayan Rika	24 Hari	22 Hari	2 Hari	22%

Sumber : CV. Sinar Dian, 2015

Di sejumlah perusahaan, ketidakhadiran karyawan merupakan masalah yang cukup rumit, ini ditandai dengan tingkat absen yang relatif tinggi dari para karyawannya. Hal ini tentu akan sangat mengurangi produktivitas karyawan, dan akan memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Adapun permasalahan lain yang memberikan dampak negatif bagi perusahaan, selain ketidakhadiran karyawan yang menjadi permasalahan dalam perusahaan yaitu dapat dilihat dalam Tabel 2 sebagai berikut berikut:

Tabel 2.
Data Pesanan Customer Bulan Maret 2015

Nama Konsumen	Desain	Standar Produksi (1) (Unit)	Output (2)			Selisih Hasil/Bahan (1-2)		
			Minggu 1 (unit)	Minggu 2 (unit)	Minggu 3 (unit)	Minggu 1 (unit)	Minggu 2 (unit)	Minggu 3 (unit)
Paper_Bali	A	40 pcs	40 pcs	35 pcs	37 pcs	0 pcs	5 pcs	3 pcs
Mustache_Bali	B	20 pcs	20 pcs	16 pcs	18 pcs	0 pcs	4 pcs	2 pcs
Will Brand	C	40 pcs	40 pcs	36 pcs	40 pcs	0 pcs	4 pcs	0 pcs

Sumber : CV. Sinar Dian, 2015

Tabel 2 merupakan data pesanan dari konsumen bulan Maret 2015 dengan menggunakan 1 kg bahan baku kain, di mana masing-masing konsumen memiliki desain yang berbeda. Pada CV. Sinar Dian bahan baku kain diproses menjadi pakaian jadi yang hasilnya akan dijual kepada konsumen. Untuk menghasilkan sebuah produk pakaian jadi, perusahaan ini menghasilkan standar produksi pakaian dengan jumlah yang berbeda pada tiap konsumen, hal ini dikarenakan desain pada tiap konsumen bervariasi.

Pada Tabel 2 dapat kita lihat bahwa standar produksi pakaian dan *output* yang diterima konsumen berbeda-beda tiap minggunya, ini berarti mengindikasikan adanya tindakan yang mengarah pada perilaku yang

menyimpang. Salah satu contoh terlihat pada konsumen Paper Bali, di mana standar produksi untuk Paper Bali sebanyak 40 buah baju, namun *output* yang diterima pada minggu ke-2 dan minggu ke-3 tidak sesuai dengan standar produksi pakaian. Hal ini juga dirasakan dengan konsumen lainnya seperti Mustache_Bali dan Will Brand. Perbedaan *output* yang diterima konsumen tiap minggunya menimbulkan ketidaksesuaian hasil standar produksi yang benar sehingga mengindikasikan terjadinya penyimpangan.

Pada teori atribusi perilaku seseorang disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang. Keefektifan pengendalian intern salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adanya perilaku tidak etis sehingga untuk meminimalisir terjadinya kecurangan atau perilaku tidak etis. Adanya pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku yang tidak etis (Kusumastuti, 2012). Hasil penelitian yang diteliti oleh Aisah (2010) menyatakan bahwa pengendalian intern mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern mampu memengaruhi perilaku etis karyawan, sehingga dengan adanya pengendalian intern yang efektif mampu membentuk karakter karyawan yang lebih baik. Adanya sistem pengendalian intern diperlukan pada masing-masing perusahaan.

Sistem pengendalian intern memiliki peranan penting, jika hal ini diabaikan oleh perusahaan maka perusahaan siap menerima segala risiko yang akan terjadi pada perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut pengendalian

intern pada suatu perusahaan harus dilaksanakan secara efektif. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan manajemen atau karyawan perusahaan, menjaga kekayaan yang dimiliki perusahaan, dan mendorong manajemen atau karyawan agar patuh terhadap hukum yang berlaku di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi adanya perilaku tidak etis terhadap karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai *reward*. Bekerja adalah alasan masing-masing individu agar memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan hal tersebut, masing-masing individu bekerja keras untuk dapat bersaing sehingga meningkatkan prestasi untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu cara untuk mendorong atau meningkatkan motivasi dan prestasi karyawan (Amir, 2014). Adanya kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Cara perusahaan untuk menghindari kerugian akibat ulah karyawan adalah dengan mengetahui bagaimana moral pada tiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk memberi pengarahan atau sosialisasi agar karyawan memiliki moralitas yang tinggi pada perusahaan. Moral adalah istilah manusia menyebut ke manusia atau orang lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif, sedangkan manusia

yang tidak memiliki moral disebut amoral yang artinya dia tidak bermoral dan tidak memiliki nilai positif di mata manusia lainya (Rahmawati, 2012).

Menurut Budiningsih (2004:24), moralitas terjadi apabila orang mengambil yang baik karena ia sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya dan bukan karena ia mencari keuntungan. Perilaku karyawan dapat dinilai melalui moral yang mereka terapkan, semakin tinggi moralitas karyawan terhadap perusahaan maka kecurangan atau perilaku tidak etis karyawan di dalam perusahaan dapat dihindari. Perbuatan curang yang terjadi di perusahaan biasanya diakibat oleh kurangnya kepedulian seseorang tersebut dan rendahnya moralitas terhadap perusahaan. Menurut Sanuari (2014), semakin seseorang memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan perusahaan semata, terlebih kepentingan pribadinya maka semakin tinggi moralitas individu sehingga seseorang berusaha menghindarkan diri dari perilaku tidak etis.

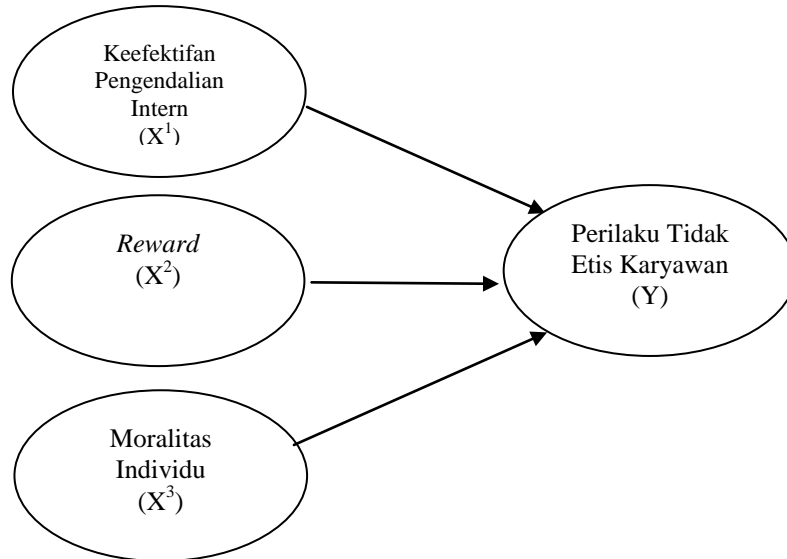
Perilaku etis baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan sangat diperlukan oleh masyarakat. Berkenaan dengan hal tersebut, manajemen dan karyawan perusahaan dituntut untuk berperilaku etis agar tidak dapat merugikan pihak perusahaan. Terkadang dilema etik muncul ketika perusahaan menuntut manajemen untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Keadaan seperti itu akan melahirkan perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000). Sebagai gejala kompleks perilaku tidak etis sangat bergantung pada interaksi antara karakteristik personal dengan fenomena asosial yang muncul, lingkungan, dan faktor psikologi yang kompleks

(Buckley *et al.*, 1998). Selain faktor tersebut perilaku tidak etis juga dipicu oleh sistem gaji, keamanan atas risiko pekerjaan, perlindungan atas kerahasiaan laporan keuangan (Dijk, 2000).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan yang dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, untuk menguji pengaruh keefektifan pengendalian intern pada perilaku tidak etis karyawan. Kedua, untuk menguji pengaruh *reward* pada perilaku tidak etis karyawan. Ketiga, untuk menguji pengaruh moralitas individu pada perilaku tidak etis karyawan.

Berdasarkan konsep-konsep dan teori yang dirujuk maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini pada Gambar 1, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data Primer Data Diolah, 2015

Menurut Green and Mitchell (1979), teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab yang terdiri dari

kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Lubis, 2011). Jika perilaku seorang karyawan memiliki keyakinan pada diri sendiri yang tinggi seharusnya ada atau tidaknya pengendalian intern di dalam perusahaan, maka kecenderungan perilaku tidak etis tersebut akan rendah.

Adanya keefektifan pengendalian intern dalam penelitian ini akan mempengaruhi perilaku seseorang karyawan. Mulyadi dan Puradiredja (2002) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Amir (2014) juga menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Pada dasarnya pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi.

Arifiyani (2012) berpendapat bahwa pengendalian intern digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Berdasarkan hal tersebut dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis. Hasil penelitian Fauwzi (2011) menyebutkan variabel pengendalian intern berpengaruh negatif

dan signifikan pada perilaku etis. Dari uraian di atas maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan

Dalam teori atribusi, tindakan seorang pemimpin maupun orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab yang terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Green and Mitchell, 1979). Seseorang cenderung akan melakukan suatu hal untuk mendapatkan kompensasi. Tindakan atau perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang dipengaruhi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, sesuai atau tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki tingkat keyakinan yang tinggi, maka perilaku etis tersebut akan rendah.

Kompensasi (*reward*) adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009). Dalam penelitian Jayanti dan Rasmini (2013) menyatakan bahwa *reward* yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis.

Reward yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi (Luthans, 1998: 231-238 dalam Fauwzi, 2011). Pendapat ini didukung oleh Wright (2003) yang menyatakan bahwa

insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Menurut Kusumastuti (2012), *reward* merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Seseorang cenderung berperilaku tidak etis untuk memaksimalkan keuntungan pribadinya. Dari uraian di atas maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: *Reward* berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan

Menurut Kohlberg (1969), tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Dalam teori perkembangan moral Kohlberg (1969) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *pra-konvensional*, tahapan *konvensional*, dan tahapan *post-konvensional*. Berdasarkan hal tersebut maka level penalaran moral individu mereka akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi, sehingga semakin tinggi level penalaran moral individu maka semakin rendah perilaku tidak etis tersebut dilakukan oleh individu.

Dalam sebuah perusahaan, moralitas individu merupakan faktor penting untuk menentukan tindakan yang diambil perusahaan sehingga moralitas individu memiliki pengaruh pada perilaku tidak etis yang dilakukan perusahaan. Moralitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan

moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk (Kusumastuti, 2012).

Menurut penelitian Dallas (2004) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas manajemen, semakin rendah perilaku tidak etisnya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) berpendapat bahwa moralitas manajemen memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku tidak etis. Dari uraian di atas maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Moralitas individu berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Sinar Dian yang berada di Badung, yakni perusahaan manufaktur yang bertempat di Jalan Kuta Permai Blok III No. 8, Br Jaba Jero, Kuta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Subyek penelitian ini yaitu karyawan CV. Sinar Dian yang bekerja. Obyek penelitian yaitu pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward* dan moralitas individu pada perilaku tidak etis.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data menurut sifatnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data penelitian yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil survei dengan memberikan tanggapan dalam kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen yang terkait dengan topik penelitian ini.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi karyawan di CV. Sinar Dian sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu metode sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner. Teknik pengumpulan data pada kuisioner yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab sehingga akhirnya mendapatkan beberapa data yang dibutuhkan.

Pertanyaan diberikan pilihan jawaban data jumlah yang terbatas dan akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan skala 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Netral 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dari variabel bebas yang akan diteliti yaitu digunakan untuk mengukur keefektivitas kerja, *reward* dan moralitas individu pada perilaku tidak etis.

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan karena penelitian ini menggunakan kuisioner. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan agar mengetahui seluruh variabel yang digunakan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden merupakan profil dari 55 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Profil responden

menerangkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	35	63,64
		Perempuan	20	36,37
Jumlah			55	100
2	Pendidikan Terakhir	Sarjana	20	36,37
		Non Sarjana	35	63,64
Jumlah			55	100

Sumber: Data primer, diolah, 2015

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari Tabel 3 bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 63,64 persen, sedangkan perempuan sebanyak 36,37 persen. Hal ini berarti responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dibandingkan perempuan, sedangkan responden berdasarkan pendidikan terakhir berfungsi untuk mengetahui tingkat pendidikan dari para responden pada penelitian ini. Pada tabel 3 dapat dilihat responden dengan jenjang non sarjana sebesar 63,64 persen, sedangkan strata satu sebesar 36,37 persen. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan para responden didominasi oleh tingkat pendidikan non sarjana.

Statistik deskriptif memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang terdiri atas jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan standar deviasi. Tabel 4. menunjukkan hasil statistik deskriptif.

Tabel 4.
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	55	12,94	39,90	30,53	8,35
X2	55	4,00	14,97	11,97	3,40
X3	55	3,00	12,12	9,11	2,66
Y	55	5,03	15,68	8,28	3,35

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut: variabel perilaku tidak etis karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel perilaku tidak etis karyawan adalah sebesar 8,28 hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 8,28 maka termasuk pada responden yang memiliki perilaku tidak etis karyawan yang tinggi. Standar deviasi sebesar 3,35 menunjukkan terjadi perbedaan nilai perilaku tidak etis karyawan yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,35.

Variabel keefektifan pengendalian intern (X_1) memperoleh nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel keefektifan pengendalian intern adalah sebesar 30,53 hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 30,53 maka termasuk pada responden yang memiliki keefektifan pengendalian intern yang tinggi. Standar deviasi sebesar 8,35 menunjukkan terjadi perbedaan nilai keefektifan pengendalian intern yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 8,35.

Variabel *reward* (X_2) memperoleh nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel *reward* adalah sebesar 11,97 hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 11,97 maka termasuk pada responden yang memiliki *reward* yang tinggi. Standar deviasi sebesar 3,40 menunjukkan terjadi perbedaan nilai *reward* yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,40.

Variabel moralitas individu (X_3) memperoleh nilai rata-rata dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel moralitas individu adalah sebesar 9,11 hal ini berarti jika jumlah skor jawaban responden lebih besar dari 9,11 maka termasuk pada responden yang memiliki moralitas individu yang tinggi. Standar

deviasi sebesar 2,66 menunjukkan terjadi perbedaan nilai moralitas individu yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,66.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r pearson correlation* terhadap skor total di atas 0,3 (Sugiyono, 2013:178). Hasil uji validitas instrumen penelitian, disajikan pada Tabel 5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, dan perilaku tidak etis karyawan lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 5, yang menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu seluruh variabel memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.

Uji normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dinyatakan berdistribusi normal apabila koefisien *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,06, sedangkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,2 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 5.
Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Keefektifan Pengendalian Intern (X1)	X1.1	0,80	0,94
	X1.2	0,80	
	X1.3	0,84	
	X1.4	0,75	
	X1.5	0,84	
	X1.6	0,89	
	X1.7	0,79	
	X1.8	0,82	
	X1.9	0,85	
	X1.10	0,74	
Reward (X2)	X2.1	0,85	0,81
	X2.2	0,77	
	X2.3	0,72	
	X2.4	0,85	
Moralitas Individu (X3)	X3.1	0,87	0,87
	X3.2	0,87	
	X3.3	0,93	
Perilaku Tidak Etis Karyawan (Y)	Y.1	0,77	0,83
	Y.2	0,84	
	Y.3	0,81	
	Y.4	0,83	

Sumber : Data Primer, Data Diolah, 2015

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	55
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,06
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,2

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Keefektifan Pengendalian Intern	0,74	1,33
<i>Reward</i>	0,65	1,51
Moralitas Individu	0,68	1,45

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat nilai *tolerance* dan VIF dari variabel keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model penelitian yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel keefektifan pengendalian intern sebesar 0,06 lebih besar dari 0,05, *reward* sebesar 0,99 lebih besar dari 0,05, dan moralitas individu sebesar 0,70 juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,855	0,66		4,32	0,00
X1	-0,03	0,02	-0,292	-1,906	0,06
X2	0,00	0,05	-0,001	-0,005	0,99
X3	-0,02	0,06	-0,062	-0,388	0,70

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini menunjukkan seberapa besar nilai signifikan dari seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,674	1,158		17,861	0,000
X1	-0,147	0,035	-0,366	-4,163	0,000
X2	-0,282	0,092	-0,287	-3,054	0,004
X3	-0,495	0,116	-0,394	-4,287	0,000

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,674 - 0,147X_1 - 0,282X_2 - 0,495X_3 + e \dots \dots \dots (3)$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut: Konstanta regresi (α) sebesar 20,674 menunjukkan bahwa apabila nilai keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu sama dengan nol, maka nilai perilaku tidak etis karyawan meningkat sebesar 20,674.

Koefisien regresi (β_1) pada variabel keefektifan pengendalian intern sebesar -0,147 menunjukkan apabila keefektifan pengendalian intern mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun. Ini berarti semakin baik keefektifan pengendalian intern di CV. Sinar Dian, maka perilaku tidak etis karyawan akan semakin berkurang.

Koefisien regresi (β_2) pada variabel *reward* sebesar -0,282 menunjukkan apabila *reward* mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun. Ini berarti semakin baik *reward* di CV. Sinar Dian, maka perilaku tidak etis karyawan akan semakin berkurang.

Koefisien regresi (β_3) pada variabel moralitas individu sebesar -0,495 menunjukkan apabila moralitas individu mengalami peningkatan, maka perilaku tidak etis karyawan akan cenderung menurun. Ini berarti semakin baik moralitas individu di CV. Sinar Dian, maka perilaku tidak etis karyawan akan semakin berkurang.

Nilai *adjusted R²* dari hasil regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,839 ^a	0,704	0,687	1,880

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa hasil nilai *adjusted R²* sebesar 0,687, hal ini berarti 68,70% variasi perilaku tidak etis karyawan dipengaruhi oleh variasi keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu, sedangkan sisanya sebesar 31,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji kelayakan model (uji F) bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan

terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Hasil uji statistik F disajikan pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Statistik F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429,010	3	143,003	40,458	0,000 ^b
	Residual	180,267	51	3,535		
	Total	609,278	54			

Sumber: Data Primer, Data Diolah, 2015

Berdasarkan pada Tabel 11 nilai dari F hitung 40,458 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu pada perilaku tidak etis karyawan. Seluruh independen (keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas individu) dapat memprediksi atau menjelaskan fenomena perilaku tidak etis karyawan pada CV. Sinar Dian sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk dapat diteliti.

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa keefektifan pengendalian intern (X^1) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta -0,147, maka dapat dikatakan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. *Reward* (X^2) sebesar $0,004 < 0,05$, dengan nilai beta -0,282, maka dapat dikatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Moralitas Individu (X^3) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai beta -0,495,

maka dapat dikatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan.

Nilai koefisien regresi keefektifan pengendalian intern sebesar $-0,147$ menunjukkan adanya pengaruh negatif keefektifan pengendalian intern pada perilaku tidak etis karyawan. Hasil ini menerima H_1 yang menyatakan keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini berarti bahwa perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan akan berkurang jika pengendalian intern diterapkan secara efektif pada perusahaan. Semakin tinggi keefektifan pengendalian intern, maka perilaku tidak etis karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan hal tersebut adanya keefektifan pengendalian intern dalam penelitian ini akan mempengaruhi perilaku seseorang karyawan. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Green and Mitchell (1979) yang menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab yang terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sims and Keon (2000), Beu and Buckley (2001), Wright (2003), Fauwzi (2011), Kusumastuti (2012), Adelin (2013), dan Safitri (2015) yang memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis.

Nilai koefisien regresi *reward* (X_2) sebesar -0,282 menunjukkan adanya pengaruh negatif *reward* pada perilaku tidak etis karyawan. Hasil ini menerima H_2 yang menyatakan *reward* berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Semakin tinggi *reward* yang diberikan perusahaan, maka perilaku tidak etis karyawan cenderung menurun. Hal ini berarti pemberian *reward* secara adil yang diberikan perusahaan dapat mengurangi adanya perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan.

Tindakan atau perilaku tidak etis yang dilakukan seseorang dipengaruhi dengan adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh Green and Mitchell (1979) yang menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab yang terdiri dari kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Oleh karena itu, sesuai atau tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki tingkat keyakinan yang tinggi, maka perilaku etis tersebut akan rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh McMahon (2000), Thoyibatun (2009), Fauwzi (2011), Kusumastuti (2012), dan Safitri (2015) yang memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu *reward* berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis.

Nilai koefisien regresi moralitas individu (X_3) sebesar -0,495 menunjukkan adanya pengaruh negatif moralitas individu pada perilaku tidak etis

karyawan. Hasil ini menerima H_3 yang menyatakan moralitas individu berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi moralitas individu, maka perilaku tidak etis karyawan cenderung menurun. Moralitas yang buruk akan membuat individu cenderung berperilaku tidak etis.

Moralitas merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku seorang individu. Hal ini sesuai dengan teori perkembangan moral Kohlberg (1969) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *pra-konvensional*, tahapan *konvensional*, dan tahapan *post-konvensional*. Menurut Kohlberg (1969) tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya. Berdasarkan hal tersebut maka level penalaran moral individu mereka akan mempengaruhi perilaku etis mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Trevino dan Reynolds (2006), Fauwzi (2011) dan Kusumastuti (2012) yang memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu moralitas individu berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh yaitu bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini berarti dengan adanya pengendalian intern yang efektif pada perusahaan dapat mengurangi adanya perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan.

Reward berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini berarti sistem kompensasi (*reward*) yang diberikan perusahaan harus secara adil diberikan, sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan untuk mencegah adanya perilaku tidak etis karyawan.

Moralitas individu berpengaruh negatif pada perilaku tidak etis karyawan. Hal ini berarti jika moralitas masing-masing individu tinggi maka perilaku tidak etis akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah moralitas individu tersebut maka semakin tinggi perilaku tidak etis karyawan.

Saran bagi organisasi yaitu khususnya CV. Sinar Dian agar melakukan pengendalian intern secara efektif untuk mencegah adanya tindakan kecurangan dan memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan agar dapat mengurangi atau terhindar dari perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan. Moralitas individu juga penting untuk diperhatikan di dalam perusahaan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tindakan tidak etis yang dilakukan karyawan yang memiliki moral yang rendah. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian serta pada institusi yang berbeda agar lebih mampu melakukan generalisasi pada hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat mengganti atau menambahkan variabel lain seperti variabel motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dasar tindakan pada seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berperilaku etis.

REFERENSI

- Adelin, Vani. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. *Jurnal Akuntansi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. WRA, Vol. 1, No. 2, Oktober 2013.
- Aisah, Siti. 2010. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Amir, Kusuma Agrianto. 2014. Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar). *Skripsi* Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Volume I Nomor I / Tahun 2012.
- Budiningsih, asri C. 2004. Pembelajaran Moral. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beu, D., & Buckley, M. R. 2001. The Hypothesized Relationship Between Accountability And Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*. 34, 57-73.
- Buckley, M. R., D. S. Wiese., and M. G. Harvey. 1998. An Investigation into the Dimension of Unethical Behavior. *Journal of Education for Business*. 98(5): 284-290.
- Dallas, George. 2004. Governance and Risk. Analytical Hand Books for Investors, Manager, Directors and Stakeholders, p.21. Standard and Poor. Governance Service, MC. Graw Hill. New York.
- Dijk, M. V. 2000. The Influence of Publication of Financial Statement, Risk of Takeover and Financial Position of the Auditee on Public Auditors' Unethical Behaviour. *Journal of Business Ethics*. 28(4): 297-305.
- Fauwzi, M. Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-4. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Astabrata Bali: Denpasar..
- Jayanti, Ni Putu Indah dan Ni Ketut Rasmini. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Kohlberg, L. 1969. Stage and Sequence: The Cognitive - Development Approach Moral Action to Socialization. In D. A. Goslin (Ed). *Handbook of Socialization Theory And Research* (pp.347-480). Chicago: RandMcNally.
- Kristianto, Deni. 2009. Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah di RSUP Dr. Kariadi Semarang. Ringkasan Skripsi. September 2009.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi* Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan, Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- McMahon, Joan. 2000. The Effects of Cognitive Moral Development And Reinforcement Contingencies On Ethical Decision Making. *Thesis* Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Mulyadi, Puradiredja, Kanaka. 2002. *Auditing*. Jilid I. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.
- Nababan, Daniel. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. *Tesis* Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.
- Persons, Obeua S. 2013. Characteristics and Financial Performance Of No-Ethics-Code Firms. *Journal of Academic and Business Ethics* Rider University. Volume 7, June 2013.
- Rahmawati, Ardiana Peni. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi

Pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang).
Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas
Diponegoro.

Sanuari, Nilam. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian
Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan
Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Kantor BUMN Kota
Padang). *Skripsi* Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi.
Universitas Negeri Padang.

San, Ong Tze and Yip Mei Theen. 2012. The Reward Strategy and Performance
Measurement (Evidence from Malaysian Insurance Companies).
International Journal of Business, Humanities and Technology. Volume
2.Nomor 1.

Safitri, Ririn. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kompensasi Finansial
Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian. *Jurnal* Program Studi
Akuntansi, STIE MDP, Palembang.

Schneider, Kent N. 2011. Using the COSO Model Of Internal Control As A
Framework For Ethics Initiatives In Business Schools. *Journal of
Academic and Business Ethics*. East Tennessee State University. Volume
4.

Simms, R. L., & Keon, T. L. 2000. The Influence Of Organizational Expectations
On Ethical Decision Making Conflict. *Journal of Business Ethics*. 23,
219-228.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.

Thoyibatun, Siti. 2009. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak
Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya
Terhadap Kinerja Organisasi. Universitas Negeri Malang. *Jurnal
Ekonomi dan Keuangan*.

Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in
Organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-90.

Yuli, Deri. 2013. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku
Tidak Etis Staf Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Di Kota Padang).
Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Negeri Padang.