

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, DAN *REWARD* MANAJEMEN PADA PERILAKU ETIS KONSULTAN

Ni Putu Indah Jayanti¹
Ni Ketut Rasmini²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
e-mail: jayantiindah17@gmail.com / +62 81 933 044 017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengendalian intern, motivasi, dan *reward* manajemen pada perilaku etis konsultan PT.Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dan data yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 86 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengendalian intern, motivasi, dan *reward* manajemen masing-masing berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

Kata kunci: *pengendalian intern, motivasi, reward manajemen, perilaku etis*

ABSTRACT

This research purpose to know how the influence of internal control, motivation, and reward ethical behavior management consultant at PT.Orindo Alam Ayu Branch Bali. This research uses secondary data and primary data. Sampling method used was purposive sampling, and data that meet the criteria are as many as 86 samples. The data was collected using a questionnaire. Multiple linear regression analysis is a data analysis technique used in this study. Results of this research showed variable internal control, motivation, and reward management each have a significant effect on ethical behavior consultant PT.Orindo Alam Ayu Branch Bali.

Keywords: *internal control, motivation, reward management, ethical behavior*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, persaingan bisnis perusahaan-perusahaan sangat ketat. Persaingan yang semakin ketat tersebut dan mengglobal, perusahaan dituntut untuk memberikan produk yang lebih inovatif dan unggul dari para pesaingnya baik berupa barang maupun jasa. Perusahaan melakukan berbagai macam cara dalam memperkenalkan produknya baik barang maupun jasa agar dikenal masyarakat dan dalam meningkatkan penjualannya. Oleh karena itu, kesuksesan

usaha suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana perusahaan tersebut dalam menggunakan dan mengintegrasikan kemampuan yang ada dalam perusahaan antara lain seperti sumber daya yang ada dan sistem.

PT. Orindo Alam Ayu merupakan perusahaan yang menggunakan sistem penjualan langsung dan menjadi anggota Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (APLI) sejak tahun 1993. PT. Orindo Alam Ayu sendiri pertama berdiri di Indonesia pada tahun 1986 dengan memiliki 12 kantor cabang dan salah satunya adalah Bali.

Selain menggunakan strategi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, suatu perusahaan hendaknya juga berperilaku etis walaupun perilaku etis menjadi salah satu tantangan yang cukup sulit. Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan dewasa ini (Lere, 2007). Perilaku etis merupakan sesuatu yang diterima secara moral sebagai 'baik' dan 'benar' sebagai lawan dari 'buruk' atau 'salah' dalam peraturan khususnya (Chen dan Ni, 2010). PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali sendiri memiliki kode etik yang wajib ditaati oleh para konsultan dan jika terjadi pelanggaran terhadap kode etik yang ada maka konsultan akan dikenakan sanksi atau teguran. Perilaku yang tidak etis dapat merusak citra perusahaan dan menghilangkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan itu sendiri.

Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya

perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011). Perilaku tidak etis dapat terjadi diberbagai tingkatan perusahaan dikarenakan adanya motivasi dari dalam diri dan juga dikarenakan adanya peluang untuk melakukan tindakan berperilaku tidak etis, tetapi pengendalian intern PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali yang baik, akan menciptakan perilaku etis konsultan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah motivasi. Perlu adanya dukungan dari pihak manajemen PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali kepada konsultan berupa motivasi agar konsultan merasa diperhatikan dan diperdulikan sebagai bagian dari perusahaan serta agar konsultan dapat berperilaku etis dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi yang baik sangat membantu konsultan merasa nyaman dan memberikan rasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis selain motivasi adalah *reward* perusahaan. *Reward* itu sendiri adalah hasil dari sebuah kerja keras dalam mencapai suatu tujuan. PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali memberikan *reward* kepada konsultan yang berprestasi baik bersifat materi maupun non materi. Perusahaan sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan tertentu agar penghargaan tersebut memberikan manfaat bagi penerimanya. Sejumlah syarat harus dipenuhidalam menetapkan *reward* yaitu terbuka, dan adil, serta *reward* yang diberikan tidak berdampak pada hak konsultan lain agar terjadi perilaku yang etis. Sistem pemberian *reward* PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali yang baik dapat memicu tindakan konsultan untuk berperilaku etis dalam mendapatkan *reward*,

dan sebaliknya jika sistem pemberian *reward* yang tidak baik dapat memicu tindakan konsultan untuk berperilaku tidak etis dalam mendapatkan *reward*.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tersebut, maka diambil judul penelitian “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, dan *Reward* Manajemen pada Perilaku Etis Konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali”.

Pengendalian intern adalah representasi dari keseluruhan kegiatan didalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris yang bertujuan memberikan keyakinan terhadap pencapaian tiga tujuan utama yaitu kehandalan laporan keuangan, pengendalian operasional yang efektif dan efisien, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Hermiyetti, 2010). Hasil penelitian Arifiyani (2012) menyebutkan variabel pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku etis karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Pengendalian Intern berpengaruh pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

Hermansyah (2012) menyatakan motivasi merupakan sikap atau tindakan dari sebuah kegigihan dan arahan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya, maka semakin rendah tindakan atau perilaku yang tidak etis. Harsono (2011) menyebutkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berperilaku etis pada junior auditor di KAP Surabaya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, jadi hipotesis penelitian adalah:

H₂ : Motivasi berpengaruh pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009). Kristianto (2009) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa ada hubungan antara *reward* ucapan terima kasih terhadap kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu termasuk bagian dari perilaku etika yang baik. *Reward* yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : *Reward* manajemen berpengaruh pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali, dengan lokasi di Pertokoan Dewata Square, Jalan Letda Tantular No.1 Renon, Denpasar, Bali. Objek penelitian mengenai pengaruh pengendalian intern, motivasi dan *reward* manajemen pada perilaku etis konsultan.

Variabel terikat penelitian ini adalah perilaku etis dengan indikator perekonomian global dan budaya organisasi. Variabel bebas penelitian ini antara lain pengendalian intern, motivasi dan *reward* manajemen. Pengendalian intern diukur dengan menggunakan lima indikator antara lain pemantauan, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, penaksiran resiko, dan lingkungan pengendalian. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah indikator penilaian variabel

motivasi, sedangkan untuk *reward* manajemen menggunakan *reward* finansial dan non finansial sebagai indikator.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu jawaban pernyataan dari responden dalam kuisisioner, sedangkan data kualitatif berupa gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan. Data sekunder yang digunakan berupa data mengenai perusahaan, sedangkan data primer yang digunakan yaitu berupa kuisisioner.

Seluruh konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali merupakan populasi dalam penelitian ini. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu: 1) Konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali yang terdaftar dan aktif terhitung sampai bulan Maret 2013, dan 2) Konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali yang terdaftar dan aktif serta yang sudah melewati omset penjualan diatas 21% terhitung sampai bulan Maret 2013. Berdasarkan kriteria tersebut dan data dari PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali terhitung sampai bulan Maret 2013, jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah 86 konsultan. Jadi, penelitian ini menggunakan 86 sampel.

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan wawancara, dimana kuisisioner berisi pernyataan-pernyataan yang dijawab langsung oleh responden, sedangkan wawancara dilakukan dengan mewawancarai pimpinan kantor cabang Bali terkait data-data yang diperlukan oleh peneliti.

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan karena penelitian ini menggunakan kuisisioner. 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

Tabel 1 menjelaskan semua instrumen yang digunakan adalah valid atau layak digunakan. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)
1.	Perilaku Etis (Y)	Y1	0,911*
		Y2	0,865*
		Y3	0,955*
		Y4	0,819*
		Y5	0,786*
		Y6	0,853*
2.	Pengendalian Intern (X1)	X1.1	0,787*
		X1.2	0,832*
		X1.3	0,840*
		X1.4	0,823*
		X1.5	0,733*
		X1.6	0,800*
		X1.7	0,820*
		X1.8	0,700*
		X1.9	0,772*
		X1.10	0,739*
		X1.11	0,710*
3.	Motivasi (X2)	X2.1	0,880*
		X2.2	0,944*
		X2.3	0,684*
		X2.4	0,955*
		X2.5	0,837*
		X2.6	0,812*
4.	<i>Reward</i> Manajemen (X3)	X3.1	0,735*
		X3.2	0,911*
		X3.3	0,879*
		X3.4	0,911*
		X3.5	0,855*

Sumber: Data Diolah, 2013

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas, seperti berikut

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Perilaku Etis (Y)	0,933*
2.	Pengendalian Intern (X ₁)	0,935*
3.	Motivasi (X ₂)	0,927*
4.	Reward Manajemen (X ₃)	0,912*

Sumber: Data Diolah, 2013

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang menunjukkan hasil 0,889, *Asymp. Sig* sebesar 0,408. Karena nilai *Asymp. Sig* > 0,05, jadi data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil dari uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Pengendalian Intern (X ₁)	0,475	2,105
2.	Motivasi (X ₂)	0,500	1,998
3.	Reward Manajemen (X ₃)	0,424	2,359

Sumber: Data Diolah, 2013

Tabel 3 memperlihatkan nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen tersebut > 0,1 dan nilai VIF ketiga variabel bebas tersebut < 10. Jadi, dapat dinyatakan data pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4 berikut memperlihatkan, tingkat signifikansi ketiga variabel bebas tersebut lebih besar daripada 0,05. Jadi, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	T	Sig.
1.	Pengendalian Intern (X_1)	0,712	0,478
2.	Motivasi (X_2)	-0,886	0,378
3.	Reward Manajemen (X_3)	-0,533	0,595

Sumber: Data Diolah, 2013

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,504	1,412		1,065	0,29
Pengendalian Intern	0,282	0,056	0,461	5,002	0
Motivasi	0,246	0,093	0,239	2,656	0,009
Reward Manajemen	0,268	0,118	0,222	2,273	0,026
R	=	0,818			
R Square	=	0,669			
Adjusted R Square	=	0,657			
Fhitung	=	55,213			
F _{tabel}	=	0,000			
t _{tabel} (0,025)	=	2,000			

Sumber: Data Diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 5, dapat disusun persamaan regresi:

$$Y = 1,504 + 0,282X_1 + 0,246X_2 + 0,268X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan analisis regresi linear berganda berdasarkan Tabel 5 dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai koefisien X_1 sebesar 0,282 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan pengendalian intern mempengaruhi kecenderungan perilaku etis. Artinya, semakin efektif pengendalian intern dalam perusahaan, maka semakin tinggi perilaku etis konsultan. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,246 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan motivasi mempengaruhi kecenderungan perilaku

etis, yang artinya semakin kuat motivasi yang dimiliki oleh seorang konsultan maka perilaku etis semakin tinggi. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,268 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan *reward* manajemen mempengaruhi kecenderungan perilaku etis. Artinya, semakin adil *reward* yang diberikan oleh manajemen maka semakin tinggi juga peluang perilaku etis konsultan.

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 55,213 memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Apabila α sebesar 5%, maka besar $df = (k-1):(n-k) = (4-1):(86-4) = (3,82)$, sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,72. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,213 > 2,72$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikansi uji F yaitu $0,000 < \alpha$ yaitu sebesar 0,05. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa pengendalian intern, motivasi dan *reward* manajemen berpengaruh signifikan secara simultan pada perilaku etis.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut: Diperoleh t_{hitung} sebesar 5,002. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh $t_{tabel(0,025,82)}$ adalah sebesar 2,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,002 > 2,000$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka terdapat pengaruh signifikan secara individu (parsial) variabel pengendalian intern pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali dengan nilai koefisien regresi 0,282, yang berarti bahwa pengendalian intern yang efektif dapat menciptakan perilaku etis konsultan.

Tabel 5 menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,656. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh $t_{tabel(0,025,82)}$ adalah sebesar 2,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,656 > 2,000$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, terdapat pengaruh

signifikan antara motivasi pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali secara individu (parsial) dengan koefisien regresi sebesar 0,246 yang menandakan bahwa motivasi yang baik mampu menciptakan perilaku etis konsultan.

Hasil uji t berdasarkan Tabel 5 adalah sebesar 2,273. Apabila α sebesar 0,025 dan $df = n - k = 86 - 4 = 82$, maka diperoleh $t_{tabel(0,025,82)}$ adalah sebesar 2,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,273 > 2,000$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien regresi untuk variabel *reward* manajemen adalah sebesar 0,268. Maka disimpulkan bahwa *reward* manajemen berpengaruh signifikan secara parsial pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali.

Pengendalian intern dalam penelitian ini dilambangkan dengan H_1 yaitu pengendalian intern berpengaruh pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan. Hal ini sejalan dengan yang dipaparkan Arifiyani (2012) yang menyebutkan pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku etis karyawan. Pengendalian intern yang efektif dari pihak manajemen perusahaan dapat mengurangi kecurangan-kecurangan dan menciptakan perilaku etis. Hal ini sejalan dengan yang diutarakan Fauwzi (2011) untuk meminimalisir kecurangan dan menutup peluang perilaku tidak etis dalam suatu organisasi, dapat dilakukan dengan cara pengendalian intern yang efektif. Pemantauan, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, penaksiran resiko, serta lingkungan pengendalian merupakan satu kesatuan dari pengendalian intern. Semakin efektif

pengendalian intern dalam suatu perusahaan, maka dapat menciptakan atau meningkatkan perilaku etis konsultan dalam perusahaan.

Pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Harsono (2011) bahwa niat berperilaku etis pada junior auditor di KAP Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi yang diberikan dari pihak manajemen perusahaan dengan porsi yang tepat akan membuat konsultan merasa diperhatikan dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, serta dapat bekerja sesuai standar operasional yang berlaku pada perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang maupun yang motivasi yang diberikan oleh manajemen perusahaan kepada konsultannya, maka semakin rendah perilaku tidak etis atau dengan kata lain dapat tercipta perilaku yang baik atau etis. Motivasi dari dalam diri seseorang maupun motivasi dari luar diri seseorang yang baik dan kuat dapat menciptakan perilaku etis sehingga dapat mendukung kinerja seseorang yang juga berdampak pada peningkatan omset perusahaan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, *reward* manajemen berpengaruh signifikan pada perilaku etis konsultan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Fauwzi (2011) bahwa tindakan maupun perilaku seseorang dipengaruhi oleh kompensasi/*reward* dari manajemen, dan serupa dengan yang diutarakan oleh Kristianto (2009) bahwa ada hubungan antara *reward* terhadap kedisiplinan waktu, kedisiplinan waktu termasuk dari perilaku etika yang baik. Pemberian *reward* secara adil dapat mengurangi rasa iri yang dapat memunculkan kecurangan atau perilaku tidak etis, dengan kata lain sistem

pembagian *reward* konsultan harus sesuai dengan jumlah yang seharusnya diterima oleh konsultan dan sesuai dengan prosedur perusahaan yang dimana hal tersebut dapat mencegah atau meminimalkan perilaku tidak etis dan meningkatkan perilaku etis oleh konsultan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) bahwa kesesuaian kompensasi/*reward* yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif pada peningkatan perilaku etis dan dapat menurunkan perilaku karyawan yang tidak etis.

SIMPULAN DAN SARAN

Pengendalian intern, motivasi dan reward manajemen berpengaruh positif secara simultan pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Pengendalian intern berpengaruh positif secara parsial pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Hal ini menunjukkan pengendalian intern yang efektif dalam perusahaan dapat menciptakan perilaku etis konsultan. Motivasi berpengaruh secara parsial dan positif pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Hal ini berarti motivasi yang baik dapat mempengaruhi perilaku etis konsultan. *Reward* manajemen berpengaruh positif secara parsial pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Hal ini menunjukkan *reward* manajemen yang adil dan menarik dapat menciptakan perilaku etis konsultan.

Saran penelitian ini adalah perlu dilakukan evaluasi terhadap pengendalian intern yang telah dilakukan oleh perusahaan agar pengendalian intern yang telah dijalankan tersebut dapat menciptakan perilaku konsultan yang baik atau etis

sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen perlu terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi atau dorongan yang diberikan kepada konsultan agar konsultan merasa nyaman dan merasa diperhatikan serta tindakan-tindakannya dapat mencapai tujuan yang diinginkan baik untuk dirinya maupun untuk perusahaan, yang bertindak sesuai kode etik atau berperilaku etis (baik). Pemberian *reward* disarankan dengan cara adil, jujur dan transparan agar tidak memunculkan kecemburuan yang berakibat pada tindakan-tindakan curang atau perilaku tidak etis. Pengambilan *reward* berupa produk gratis atau diskon gratis atau beberapa *reward* lain yang dapat diambil langsung di kantor hendaknya konsultan yang bersangkutan untuk mengambil langsung sendiri *reward*-nya tanpa diwakilkan oleh konsultan lain agar tidak terjadi kecurangan atau kesalahpahaman.

REFERENSI

- Agoes, Sukrisno. 2009. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aisah, Siti. 2010. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Ajila, Chris dan Awonusi Abiola. 2004. Influence of Rewards on Workers Performance in an Organization. *Journal Social Science*. Volume 8. Nomor 1. Tahun 2004.
- Amstronga, Mary Beth, J. Edward Ketz dan Dwight Owsen. 2003. Ethics Education in Accounting: Moving Toward Etichal Motivation and Ethical Behavior. *Journal of Accounting Education*. Edition 21. 2003.
- Arens, Alvin A. Dkk. 2006. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*. Volume I. Nomor I. Tahun 2012.
- Chen, Chunhua dan Ni Yihan. 2010. *How to Motivate Employees' Ethical Behaviour---Based on Management Control Theory*. School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou.
- Davy, Jeanette A., Kenneth J. Smith and Donald L. Rosenberg. *Motivation and (Un)Ethical Behavior: Are There Gender Differences*. Oxford University.
- Dewi, Sayu Ketut Sutrisna. 2011. *Etika Bisnis (Konsep Dasar, Implementasi dan Kasus)*. Bali: Udayana University Press.
- Fajarina, Wirda. 2012. Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, serta Pemantauan terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang atau Jasa pada SKPD di Pemerintahan Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume I. Nomor 1. Agustus 2012.
- Fauwzi, Mohammad Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. Dan Michael W. Pustay. 2005. *Bisnis Internasional*. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hafiza, Nadia Sajjad, Syed Sohaib Shah and Humera Jamsheed. 2011. Relationship between Rewards and Employess's Motivation in the Non Profit Organization of Pakistan. *Business Intelligence Journal*. Volume 4. Nomor 2. July 2011.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing*. Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Harsono, Soni. 2011. Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Berperilaku Etis pada Junior Auditor di KAP Surabaya. *Rangkuman Skripsi STIE Perbanas Surabaya*.
- Hastuti, Sri. 2007. Perilaku Etis Mahasiswa dan Dosen Ditinjau dari Faktor *Individual Gender dan Locus of Control*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7. Nomor 1. Maret 2007.

- Hermansyah, Chandra. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. EMS Indoappliances. *Ringkasan Skripsi*.
- Hermiyetti. 2010. Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Volume 14. Nomor 2. Desember 2010.
- Jamshidinavid, Babak. 2012. Ethics in Management Accounting: Moving toward Ethical Motivation. *Journal of Finance and Accounting*. Volume 3. Nomor 6. 2012.
- Jiang, Zhou. 2009. Total Reward Strategy: A Human Resources Management Strategy Going with the Trend of the Times. *International Journal of Business and Management*. Volume 4. Nomor 11. November 2009.
- 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.
- Lere, John C. 2007. Changing Behavior by Improving Codes of Ethics. *American Journal of Business*. Volume 22. No. 2.
- Limanto, Yullinda. 2002. Pengaruh *Financial Reward* dan *Non Financial Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. UWBM Waru Sidoarjo. *Skripsi*. Program Akuntansi Universitas Kristen Petra.
- Mahesa, Aditya Dion. 2012. Analisis Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Oriflame. 2013. *Sejarah Perusahaan PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame Indonesia)*. <http://www.oriflame.co.id>. Diunduh tanggal 12, bulan April, tahun 2013.
- Puspitadewi, Paramita. 2012. Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal. *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2. Nomor 2. Juli 2012.
- 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. Januari 2012.

- Schneider, Kent N. 2013. Using the COSO model of internal control as a framework for ethics initiatives in business schools. *Journal of Academic and Business Ethics*. 2013.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- _____. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Susila, Linda Nur dan Herry Suhartono. 2012. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar dengan Jenis Kelamin sebagai Variabel Moderating. *E-Journal STIE*. Volume 18. Nomor 12. 2012.
- Tausif, M. 2012. Influence of Non Financial Rewards on Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *Asian Journal of Management Research*. Volume 2. Issue 2. 2012.
- Trevino, Linda K., Gary R. Weaver dan Scott J. Reynolds. 2006. Behavioral Ethics in Organizations. *Journal of Management*. 2006.
- Utama, Suyana. 2007. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Sastra Utama.
- Wilopo, R. 2008. Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi terhadap Kecurangan Akuntansi di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. *Jurnal Ventura*. Volume 11. Nomor 1. April 2008.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Jakarta: Rajawali Press.