

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT PLN (Persero)
ULP DAYA MAKASSAR**

ANDI NILAM KESUMA RATU

4516013072



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna memperoleh gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku
Etis Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Daya
Makassar

Nama Mahasiswa : Andi Nilam Kesuma Ratu

Stambuk/NIM : 4516013072

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Muhammad Idris, S.E., M.Si

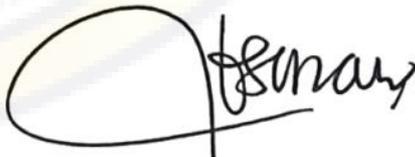

Ripa Fajarina Laming, S.E., Ak, M.Si, CA

Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Akuntansi


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak, CA

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda yang dibawah ini:

Nama : Andi Nilam Kesuma Ratu

Nim : 4516013072

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis
Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penlisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 15 September 2020

Mahasiswa yang bersangkutan



ANDI NILAM KESUMA RATU

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP
PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT PLN (Persero)
ULP DAYA MAKASSAR**

OLEH :
ANDI NILAM KESUMA RATU
Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

ABSTRAK

ANDI NILAM KESUMA RATU 2020. Skripsi. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh H. Muhammad Idris, S.E, M.Si dan Ripa Fajarina Laming, S.E, Ak, M.Si, CA

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa indikator-indikator variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Perilaku Etis Karyawan). Sementara berdasarkan model regresi linear berganda dikemukakan bahwa Lingkungan Pengendalian berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 83,3%, Penilaian Risiko tidak berpengaruh dengan persentase sebesar -18,9%, Aktivitas Pengendalian berpengaruh sebesar 125,5%, Informasi dan Komunikasi tidak berpengaruh sebesar -42,8%, dan pemantauan tidak berpengaruh dengan persentase sebesar -3,2%

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Intern, Perilaku Etis Karyawan

**THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL SYSTEM ON
EMPLOYEES' ETHICAL BEHAVIOR AT PT PLN (Persero)
ULP DAYA MAKASSAR**

**ARRANGED BY :
ANDI NILAM KESUMA RATU
Accounting Department Faculty of Economics and Business
Bosowa University**

ABSTRACT

ANDI NILAM KESUMA RATU 2020. Thesis. The influence of internal control system on employees' ethical behavior at PT PLN (Persero) supervised by H. Muhammad Idris, S.E, M.Si dan Ripa Fajarina Laming, S.E, Ak, M.Si, CA.

The purpose of the research is to know the influence of internal control, risk assessment, control activities, information and communication, monitoring of the ethical behavior of employees at PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS).

The results showed simultaneously that independent variable indicators (Control Environment, Risk Assessment, Control Activity, Information and Communication, and Monitoring) had a significant impact on dependent variables (Employee Ethical Behavior). Meanwhile based on the multiple linear regression models it is suggested that the Control Environment affects dependent variables by 83.3%, the Risk Assessment has no effect with a percentage of -18.9%, Control Activity has an effect of -125.5%, Information and Communication has no effect of -42.8%, and monitoring has no effect with a percentage of -3.2%

Keywords: Internal Control System, Employee Ethical Behavior.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhana Wa Ta'ala yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan, olehnya itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada **H. Muhammad Idris, S.E, M.Si** selaku pembimbing I, **Ripa Fajarina Laming, S.E, AK, M.Si, CA** selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberi arahan, motivasi, serta bimbingannya setiap saat dengan penuh kesabaran dan ketulusan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis juga menghaturkan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

4. Bapak Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Bosowa Makassar.
5. Para Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberikan bantuannya kepada penulis selama dalam proses perkuliahan juga penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan Ibu Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar yang telah memberi izin, dan membantu serta bersedia menjadi responden penulis dalam penyelesaian skripsi.
7. Buat saudara-saudariku Andi Dewi Rizky AB, S.E, H. Erwin Baharuddin, S.H, M.H, Andi Dewi Riska AM, S.Pd, M.Si, Muh. Rizaldi Trias JP, S.Pd, M.Si, Andi Assyurah Nilakandi M, juga buat ponakan-ponakanku Naura Aliya Kamilah, Andi Alesha Rafanda Naufalyn, Muh. Alif Mehran yang selalu memberikan motivasi, dukungan, serta hiburan kepada penulis selama kuliah.
8. Sahabat-sahabatku di akuntansi (Queendom) Eonni, Fira, Andin, Nisa, Hikma, Aflaha, Adeyus, Ainun, yang selalu membantu dan memberi motivasi kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku Ainun, Irnha, Mitha, Nur, Lulu, Unhi, Ika, Ardha, Ardy, Asep, terimakasih atas doa dan dukungannya kepada penulis.
10. Teman-temanku di Jurusan Akuntansi Angkatan 2016 khususnya kelas akuntansi B atas bantuan, do'a dan dukungannya selama ini dibangun perkuliahan.

Ucapan terakhir penulis sampaikan rasa terimakasih tak terhingga kepada ayahandaku **A. Muh. Hasyim Sultan** dan Ibundaku **A. St. Nurlia N** yang telah mengasuh, membesarkan, mendidik, membiayai, dan memberikan semangat serta selalu mendoakan setiap langkahku dalam proses pencarian ilmu demi masa depan yang lebih baik, saudara dan keluarga tercinta, kuhaturkan terimakasih atas doa dan motivasinya, serta bantuannya selama ini kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan sebagaimana manusia lainnya yang tak luput dari kesalahan. Kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan dan penyempurnaan akan penulis terima dengan senang hati. Semoga skripsi ini dapat menjadi sebuah referensi yang berguna bagi setiap pembaca yang membacanya di masa depan.

Makassar, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Masalah.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	9
2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	9
2.1.2 Jenis-Jenis Sistem Pengendalian Intern	10
2.1.3 Tujuan Sistem Pengendalian Intern	11
2.1.4 Komponen Pengendalian Intern	12
2.1.5 Keterbatasan Dalam Pengendalian Intern	13
2.1.6 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern.....	14
2.1.7 Perilaku Etis Karyawan	17
2.1.8 Macam-macam Etika	19

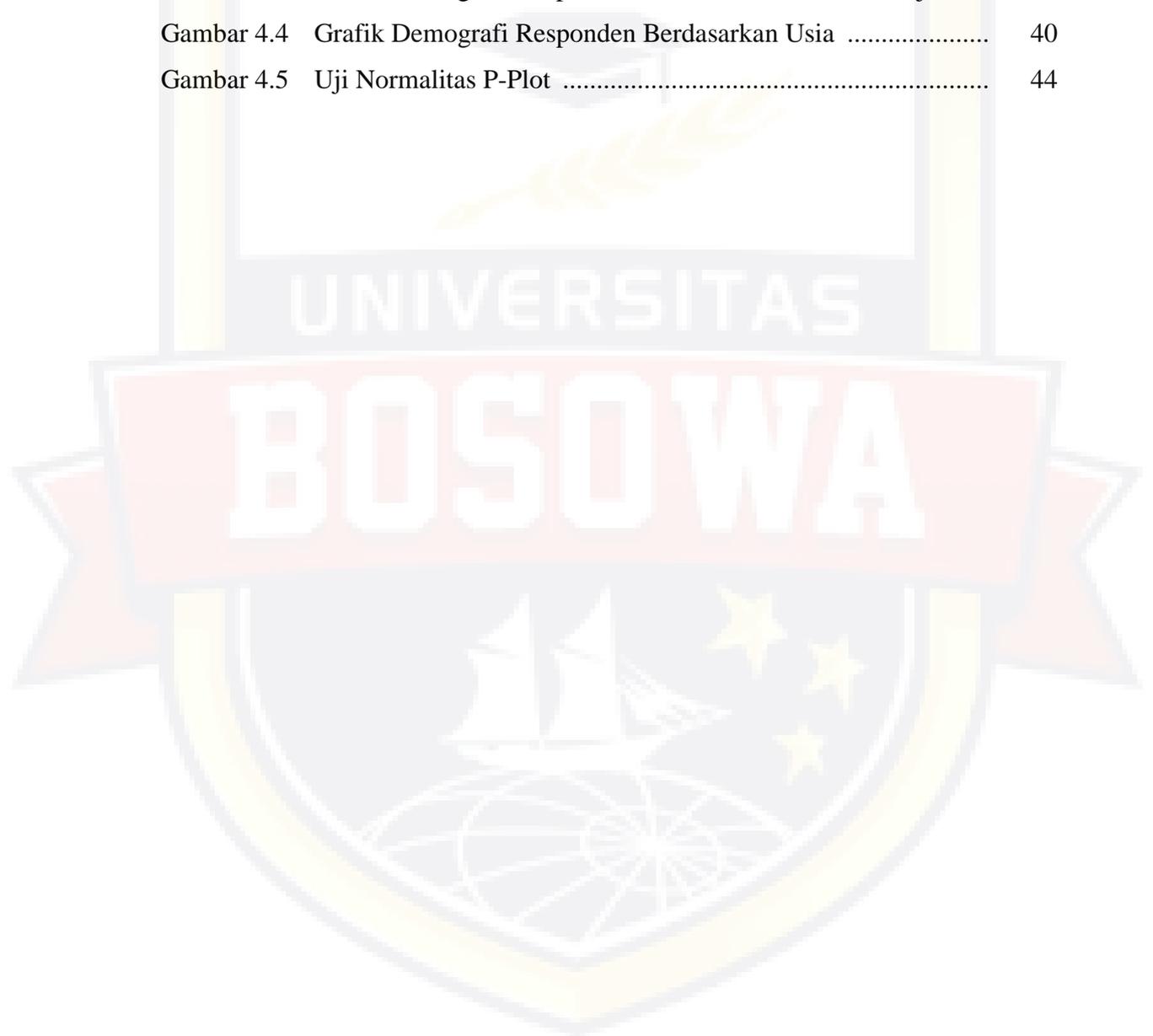
2.1.9 Prinsip-prinsip Etis.....	21
2.1.10 Penyebab Perilaku Tidak Etis	22
2.2 Kerangka Pikir	24
2.3 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2 Metode Pengumpulan Data	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.5 Metode Analisis Data	28
3.6 Definisi Operasional	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	35
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	36
4.1.3 Struktur Organisasi	37
4.2 Deskripsi Data.....	37
4.3 Uji Kualitas Data	40
4.4 Uji Asumsi Klasik	43
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.6 Uji Hipotesis.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	28
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas (Lingkungan Pengendalian)	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas (Penilaian Resiko)	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas (Aktivitas Pengendalian)	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas (Informasi dan Komunikasi)	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas (Pemantauan)	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas (Perilaku Etis Karyawan)	42
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.13	Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.14	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.16	Uji T (Uji Parsial)	49
Tabel 4.17	Uji F (Uji Simultan)	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar....	37
Gambar 4.2	Grafik Deografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.3	Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Gambar 4.4	Grafik Demografi Responden Berdasarkan Usia	40
Gambar 4.5	Uji Normalitas P-Plot	44



BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era 1972, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum, sesuai dengan peraturan Pemerintah No. 17. Selanjutnya pada tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (persero) dan juga sebagai PKUK, Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (Wikipedia, 2020).

Listrik merupakan salah satu kebutuhan manusia yang sangat penting. Di Indonesia, PT PLN merupakan perusahaan BUMN yang satu-satunya menjadi penyedia jasa kelistrikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumennya yaitu dengan memberikan kualitas pelayanan yang baik terhadap kepuasan pelanggan.

Perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan atau yang sedang bekerja dalam perusahaan atau badan usaha yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah faktor yang paling dominan atau yang paling dibutuhkan dalam pencapaian

suatu tujuan perusahaan karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak lepas dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Ricky W. Griffin (2003:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Melihat pentingnya sumber daya manusia ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tapi ada juga yang bekerja diluar kontrol dengan kata lain karyawan tersebut kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku etis. Setiap perusahaan umumnya menerapkan ataupun menjelaskan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Profesi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup karyawan, manajer, maupun pimpinan perusahaan. Namun, tidak dipungkiri bahwa ada saja pihak dalam suatu perusahaan dengan berbagai alasan tidak melaksanakan etika yang telah ditetapkan.

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). Perilaku etika seseorang dalam organisasi akan

sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma moral dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, yang kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut. Semua kualitas individu ini nantinya akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam kehidupannya dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor tersebut adalah pengaruh budaya, pengaruh organisasi tempatnya bekerja dan pengaruh kondisi politik dan perekonomian global dimana dia hidup.

Dalam lingkungan perusahaan perilaku etis sangat diperlukan demi menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan maupun manajer dapat berkomunikasi secara efektif. Adapun pihak dalam suatu perusahaan dengan berbagai alasan tidak melaksanakan etika yang telah ditetapkan, hal tersebut bisa saja menjadi potensi kerugian didalam perusahaan. Perilaku tersebut dinamakan perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aset, penggelapan, dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen (Jayanti dan Rasmini: 2013).

Dalam perusahaan perilaku tidak etis yang paling dominan dilakukan karyawan salah satunya yaitu dengan menambah jam kerja sehingga perusahaan harus membayar jatah lembur tersebut. Hal seperti itulah yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena perusahaan diwajibkan mengeluarkan biaya untuk membayar gaji lembur karyawan. Oleh karena itu,

diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian yang baik pada semua struktur organisasi, dapat menyediakan jaminan memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam mengefektivitas dan mengefisiensikan operasional perusahaan, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak teliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan, serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan diterapkannya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dan pengendalian intern ini akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Fauwzi, 2011).

Pengendalian intern merupakan semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan. Pengendalian intern sangat

berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

American Institute of Certified Public Accountants (2006:25) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Demi mendapatkan hasil pengawasan yang baik, diperlukan pengendalian intern yang efektif. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan, perilaku yang tidak etis serta kecenderungan untuk berlaku curang dalam akuntansi.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki beberapa unit salah satunya dari empat unit yaitu Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang dimana merupakan Objek Peneliti melakukan Penelitian. ULP merupakan Sub-unit di bawah UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) yang membantu pengurusan pelayan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil. PT PLN (persero) ULP Daya Makassar merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang memberikan pelayanan secara langsung kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyedia jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik PLN di Kota Makassar. PLN ULP Daya berada dibawah pengawasan PLN Makassar Utara bersama tiga unit layanan pelanggan lainnya yaitu Karebosi, Maros dan Pangkep. Dari empat

layanan pelanggan yang ada di PLN Area Makassar Utara, Unit Layanan Pelanggan Daya menguasai beberapa wilayah atau kecamatan salah satunya adalah kecamatan biringkanaya.

Pada PT PLN ULP Daya terdapat unit yang menjalankan fungsi sistem pengendalian intern yaitu satuan pengawasan intern (SPI). SPI bertanggungjawab untuk memimpin, menyusun rencana, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan pembinaan fungsi SPI yang tidak terbatas hanya pada fungsi audit internal, audit khusus dan kegiatan konsultasi, tetapi juga dalam rangka pelaksanaan GCG (*good corporate governance*) berbasis risiko. Dalam penelitian ini digunakan lima indikator sistem pengendalian internal yakni lingkungan pengendalian, resiko pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku etis karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (persero) ULP Daya Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar?
2. Apakah penilaian risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar?

3. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar?
4. Apakah Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar?
5. Apakah pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar?

1.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar
2. Untuk menganalisis pengaruh penilaian risiko terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar
3. Untuk menganalisis pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar
4. Untuk menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar
5. Untuk menganalisis pengaruh pemantauan terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan berguna untuk orang banyak dan hal yang ingin di capai:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang pengendalian intern dan perilaku etis khususnya tentang lingkungan pengendalian, resiko pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan.

b. Bagi Akademik

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan akuntansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi instansi yang di teliti

Bagi instansi terkait, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan acuan untuk mengembangkan dan meningkatkan tentang perilaku etis karyawan pada PT PLN (persero) ULP Daya Makassar.

b. Bagi pembaca

Tugas akhir ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi pihak-pihak lain, serta dapat juga dimanfaatkan sebagai acuan untuk penulisan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Menurut Sujarweni (2015), sistem pengendalian intern adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur unsur yang ada dalam perusahaan. Adapun tujuan perusahaan membuat sistem pengendalian intern adalah:

1. Untuk menjaga kekayaan organisasi.
2. Untuk menjaga keakuratan laporan keuangan perusahaan
3. Untuk menjaga kelancaran operasi perusahaan
4. Untuk menjaga kedisiplinan dipatuhinya kebijakan manajemen
5. Agar semua lapisan yang ada di perusahaan tunduk pada hukum dan aturan yang sudah ditetapkan di perusahaan.

Pengendalian intern diharapkan dapat melindungi kekayaan perusahaan yang diakibatkan dari pencurian, penggelapan keuangan oleh karyawan, penyalagunaan, atau penempatan aktiva pada lokasi yang tidak tepat, dan lain sebagainya.

Tunggal (2011:3) menjelaskan bahwa pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan, dimana proses yang dijalankan oleh dewan komisaris ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Sedangkan IAI (2001: 3192) mendefinisikan pengendalian intern sebagai 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: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah metode, prosedur, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan dalam rangka menjaga kekayaan perusahaan, mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

2.1.2 Jenis-Jenis Sistem Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2001), berdasarkan tujuannya, jenis-jenis sistem pengendalian intern dibagi menjadi dua yaitu :

1. **Pengawasan Akuntansi** Pengawasan akuntansi adalah menjamin bahwa semua transaksi yang ada di perusahaan dilaksanakan sesuai otorisasi manajemen. Transaksi sudah dicatat sesuai dengan standar akuntansi dan sudah sesuai dengan transaksi yang ada. Pengawasan akuntansi juga meliputi pengawasan pada harta berwujud maupun tidak berwujud. Untuk harta berwujud perlu direncanakan tempat penyimpanan yang aman, membuat catatan keluar masuk aktiva yang jelas. Untuk harta tak berwujud yaitu dengan mematenkan hak cipta, dan hak logo.
2. **Pengawasan Manajemen** Pengawasan manajemen dibuat untuk mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Pengawasan manajemen mencakup

pada semua departemen yang ada didalam perusahaan. Misalnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan perlu kedisiplinan karyawan, inovasi produk, penjaminan mutu. Semuanya itu perlu pengawasan dari manajemen secara ketat dengan cara pembuatan aturan-aturan yang jelas dan aturan tersebut harus dipatuhi.

2.1.3 Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Mulyadi (2001:178) mengatakan bahwa tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

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

Tujuan tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan diantaranya: Pembatasan akses langsung terhadap kekayaan, Pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.
- b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya diantaranya: Perbandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan

kekayaan yang sesungguhnya ada, Rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.

- c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan diantaranya: Pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang, Pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.
- d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi diantaranya: Pencatatan semua transaksi yang terjadi, Transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi, Transaksi dicatat dalam jumlah yang benar, Transaksi dicatat dalam periode akuntansi yang seharusnya, Transaksi dicatat dalam penggolongan yang seharusnya, Transaksi dicatat dengan dengan ringkas dan teliti.

2.1.4 Komponen Pengendalian Intern

Menurut Sukrisno (2004:75), pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait berikut ini:

1. Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur.
2. Penaksiran risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaiman risiko harus dikelola.

3. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan.
4. Informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka.
5. Pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

2.1.5 Keterbatasan Dalam Pengendalian Intern

Pengendalian intern setiap entitas memiliki keterbatasan bawaan, yang dikutip dari Mulyadi (2002;181). Oleh karena itu, pengendalian intern hanya memberikan keyakinan memadai, bukan mutlak, kepada manajemen dan dewan komisaris tentang pencapaian tujuan entitas. Berikut ini adalah keterbatasan bawaan yang melekat dalam setiap pengendalian intern:

1. Kesalahan dalam pertimbangan Seringkali manajemen dan personel lain dapat salah dalam mempertimbangkan keputusan bisnis yang diambil atau dalam melaksanakan tugas rutin karena tidak memadainya informasi, keterbatasan waktu, atau tekanan lain.
2. Gangguan Gangguan dalam pengendalian yang telah ditetapkan dapat terjadi karena personel secara keliru memahami perintah atau membuat kesalahan karena kelalaian, tak adanya perhatian, atau kelelahan. Perubahan yang bersifat sementara atau permanen dalam personel atau dalam sistem dan prosedur dapat pula mengakibatkan gangguan.

3. Kolusi Tindakan bersama beberapa individu untuk tujuan kejahatan disebut dengan kolusi (*collusion*). Kolusi dapat mengakibatkan bobolnya pengendalian intern yang dibangun untuk melindungi kekayaan entitas dan tidak terungkapnya ketidak beresan atau tidak terdeteksinya kecurangan oleh pengendalian intern yang dirancang.
4. Pengabaian oleh manajemen Manajemen dapat mengabaikan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk tujuan yang tidak sah seperti keuntungan pribadi manajer, penyajian kondisi keuangan yang berlebihan, atau kepatuhan semu.
5. Biaya lawan manfaat Biaya yang diperlukan untuk mengoperasikan pengendalian intern tidak boleh melebihi manfaat yang diharapkan dari pengendalian intern tersebut. Karena pengukuran secara tepat baik biaya maupun manfaat biasanya tidak mungkin dilakukan, manajemen harus memperkirakan dan mempertimbangkan secara kuantitatif dan kualitatif dalam mengevaluasi biaya dan manfaat suatu pengendalian intern.

2.1.6 Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern

Suatu pengendalian intern yang baik perlu adanya unsur-unsur yang berhubungan langsung dengan pengendalian, sehingga tujuan dari pengendalian intern dapat tercapai. Untuk menciptakan sistem pengendalian intern yang baik dalam perusahaan maka ada empat unsur pokok yang harus dipenuhi menurut Mulyadi (2013:164) antara lain :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas. Struktur organisasi merupakan kerangka (*framework*) pembagian

tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.pembagian tanggung jawab fungsional dalam organisasi ini didasarkan pada prinsip-prinsip berikut ini :

- a. Harus dipisahkan fungsi-fungsi operasi dan penyimpanan dari fungsi akuntansi.
 - b. Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggung jawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi. Maka disini mutlak untuk pemisahan fungsi dan wewenang yang ada. Dimisalkan fungsi penyimpanan disatukan dengan fungsi akuntansi, perangkapan fungsi ini akan membuka kemungkinan terjadinya pencatatan transaksi yang sebenarnya tidak terjadi, sehingga data akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya mengenai kebenarannya, dan sebagai akibatnya kekayaan organisasi tidak terjamin keamanannya.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya. Dalam organisasi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut.oleh karena itu, dalam organisasi harus dibuat sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi atas terlaksananya setiap transaksi.
 3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi. Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang

dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara yang umumnya menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya. Berikut beberapa cara umum untuk

mewujudkan praktek yang sehat adalah :

- a. Penggunaan formulir bernomor urut tercetak yang pemakainnya harus dipertanggung jawabkan oleh yang berwenang.
 - b. Pemeriksaan mendadak (*surprised audit*).
 - c. Setiap transaksi tidak boleh dilaksanakan dari awal sampai akhir oleh satu orang atau satu unit organisasi, tanpa ada campur tangan dari orang atau unit organisasi lain.
 - d. Perputaran jabatan (*job rotation*).
 - e. Keharusan pengambilan cuti bagi karyawan yang berhak.
 - f. Secara periodik diadakan pencocokan fisik kekayaan dengan catatannya.
 - g. Pembentukan unit organisasi yang bertugas untuk mengecek efektivitas unsur-unsur sistem pengendalian intern yang lain.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Bagaimanapun baiknya struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan, serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktik yang sehat, semuanya sangat tergantung kepada manusia yang melaksanakannya. Di antara 4 unsur pokok pengendalian intern tersebut, unsur mutu karyawan merupakan unsur yang paling penting. Jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur

pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas yang minimum, dan perusahaan dapat tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan. Tapi tetap semua unsur harus pada kendalinya masing-masing agar pengendalian intern berjalan sebagai mana mestinya.

2.1.7 Perilaku Etis Karyawan

Secara etimologi kata “etika” berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu Ethos dan ethikos. Ethos berarti sifat, watak kebiasaan, tempat yang biasa. Ethikos berarti susila, keadaban, kelakuan dan perbuatan yang baik. Istilah moral berasal dari kata Latin yaitu mores, yang merupakan bentuk jamak dari mos, yang berarti adat istiadat atau kebiasaan watak, kelakuan, tabiat, dan cara hidup. Sedangkan dalam bahasa Arab kata etika dikenal dengan istilah akhlak, artinya budi pekerti. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut tata susila.

Menurut K Bertens (2000) menjelaskan bahwa etika adalah sebagai berikut: Etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Kata Yunani ethos dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti: tempat tinggal yang biasa; padang rumput; kandang; kebiasaan, adat; akhlak, watak; perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak artinya adalah adat kebiasaan. Dalam arti ini, etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, tata cara hidup yang baik, baik pada diri seseorang atau kepada masyarakat. Kebiasaan hidup yang baik ini dianut dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lain. Kebiasaan hidup yang baik ini lalu dibekukan dalam bentuk kaidah, aturan atau norma yang di

sebarluaskan, dikenal, dipahami, dan diajarkan secara lisan dalam masyarakat. Kaidah, norma atau aturan ini pada dasarnya, menyangkut baik-buruk perilaku manusia. Atau, etika dipahami sebagai ajaran yang berisikan perintah dan larangan tentang baik-buruknya perilaku manusia, yaitu perintah yang harus dipatuhi dan larangan yang harus dihindari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya perilaku etis menurut Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert (2006:58) adalah:

1. Pengaruh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.
2. Kondisi politik Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku insan/individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.
3. Perekonomian global Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi dan atau distribusi. Sebagian besar perusahaan memiliki kode etik untuk

mendorong para karyawan berperilaku secara etis. Namun, kode etik saja belum cukup sehingga pihak pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan standar etika yang tinggi agar tercipta lingkungan pengendalian yang efektif dan efisien

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang arti baik dan buruk, benar dan salah kemudian manusia menggunakan akal dan hati nuraninya untuk mencapai tujuan hidup yang baik dan benar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Jadi manusia dapat melakukan apa saja yang dikehendaki yang dianggap baik dan benar, meskipun hati nuraninya menolak dan yang terpenting tujuannya dapat tercapai.

2.1.8 Macam-macam Etika

1. Etika Deskriptif

Etika deskriptif merupakan etika yang berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan prilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang prilaku atau sikap yang mau diambil. Cakupan analisisnya berisikan sejumlah indikator-indikator fakta actual yang terjadi secara apa adanya terhadap nilai dan prilaku manusia. Suatu situasi dan realita budaya yang berkembang di masyarakat. Artinya Etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta secara apa adanya, yakni mengenai nilai dan prilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan bahwa tentang

kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia dapat bertindak secara etis. Etika deskriptif hanya membahas dan memberikan analisa penilaiannya atas kejadian tertentu.

2. Etika Normatif

Etika normatif merupakan etika yang berusaha menetapkan berbagai sikap dan pola perilaku ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan. Jadi Etika Normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindarkan hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang disepakati dan berlaku dimasyarakat. Etika normatif memberi penilaian sekaligus memberi norma sebagai dasar dan kerangka tindakan yang akan diputuskan. Penilaian obyektif mempertimbangkan seluruh situasi dari individu / kelompok masyarakat yang melakukan suatu tindakan didasari acuan-acuan yang meliputi kondisi fisik, psikologi, pendidikan, budaya, dan sebagainya.

3. Etika Deontologi

Etika deontolgi merupakan suatu tindakan dinilai baik buruk berdasarkan apakah tindakan itu sesuai atau tidak dengan kewajiban. Dengan kata lain, suatu tindakan dianggap baik karena tindakan itu memang baik pada dirinya sendiri, sehingga merupakan kewajiban yang harus kita lakukan. Sebaliknya suatu tindakan dinilai buruk secara moral karena tindakan itu memang buruk

secara moral sehingga tidak menjadi kewajiban untuk kita lakukan. Bersikap adil adalah tindakan yang baik, dan sudah kewajiban kita untuk bertindak demikian.

4. Etika Teleologi

Menilai baik buruk suatu tindakan berdasarkan tujuan atau akibat dari tindakan tersebut. suatu tindakan dinilai baik kalau bertujuan baik dan mendatangkan akibat baik. Jadi, terhadap pertanyaan, bagaimana harus bertindak dalam situasi kongkret tertentu, jawaban teleologi adalah pilihlah tindakan yang membawa akibat baik. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa etika teleologi lebih bersifat situasional dan subyektif. Kita bisa bertindak berbeda dalam situasi yang lain tergantung dari penilaian kita tentang akibat dari tindakan tersebut. demikian pula, suatu tindakan yang jelas-jelas bertentangan dengan norma dan nilai moral bisa di benarkan oleh kita teleologi hanya karena tindakan itu membawa akibat yang baik

5. Etika keutamaan

Etika keutamaan merupakan etika yang tidak mempersoalkan akibat suatu tindakan. Juga, tidak mendasarkan penilaian moral pada kewajiban terhadap hukum moral universal. Etika keutamaan lebih mengutamakan pengembangan karakter moral pada diri setiap orang. Dalam kaitan dengan itu, sebagaimana dikatakan Aristoteles, nilai moral ditemukan dan muncul dari pengalaman hidup dalam masyarakat, dari teladan dan contoh hidup yang diperlihatkan oleh tokoh-tokoh besar dalam suatu masyarakat dalam menghadapi dan menyikapi persoalan-persoalan hidup ini. Dengan demikian, etika keutamaan sangat

menekankan pentingnya sejarah kehebatan moral para tokoh besar dan dari cerita dongeng ataupun sastra kita belajar tentang nilai dan keutamaan, serta berusaha menghayati dan mempraktekannya seperti tokoh dalam sejarah, dalam cerita, atau dalam kehidupan masyarakat. Tokoh dengan teladannya menjadi model untuk kita tiru.

2.1.9 Prinsip-prinsip Etis

Menurut Alvin A. Arens (2006:108) terdapat beberapa prinsip etis, antara lain:

1. **Tanggung Jawab** Dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai professional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan professional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.
2. **Kepentingan Publik** Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.
3. **Integritas** Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggungjawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.
4. **Objektivitas dan Independensi** Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.
5. **Keseksamaan** Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa

yang diberikannya, serta melaksanakan tanggungjawab professional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

2.1.10 Penyebab Perilaku Tidak Etis

Dalam kehidupan bermasyarakat, perilaku etis sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena, interaksi antar individu didalam masyarakat sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai etika. Pada dasarnya dapat dikatakan kesadaran semua anggota masyarakat untuk berperilaku secara etis dapat membangun suatu ikatan dan keharmonisan bermasyarakat. Namun demikian, kita tidak dapat mengharapkan semua orang dapat berperilaku etis. Arens dan Loebbecke (1997:73) menyebutkan bahwa,terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu:

1. Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
2. Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.

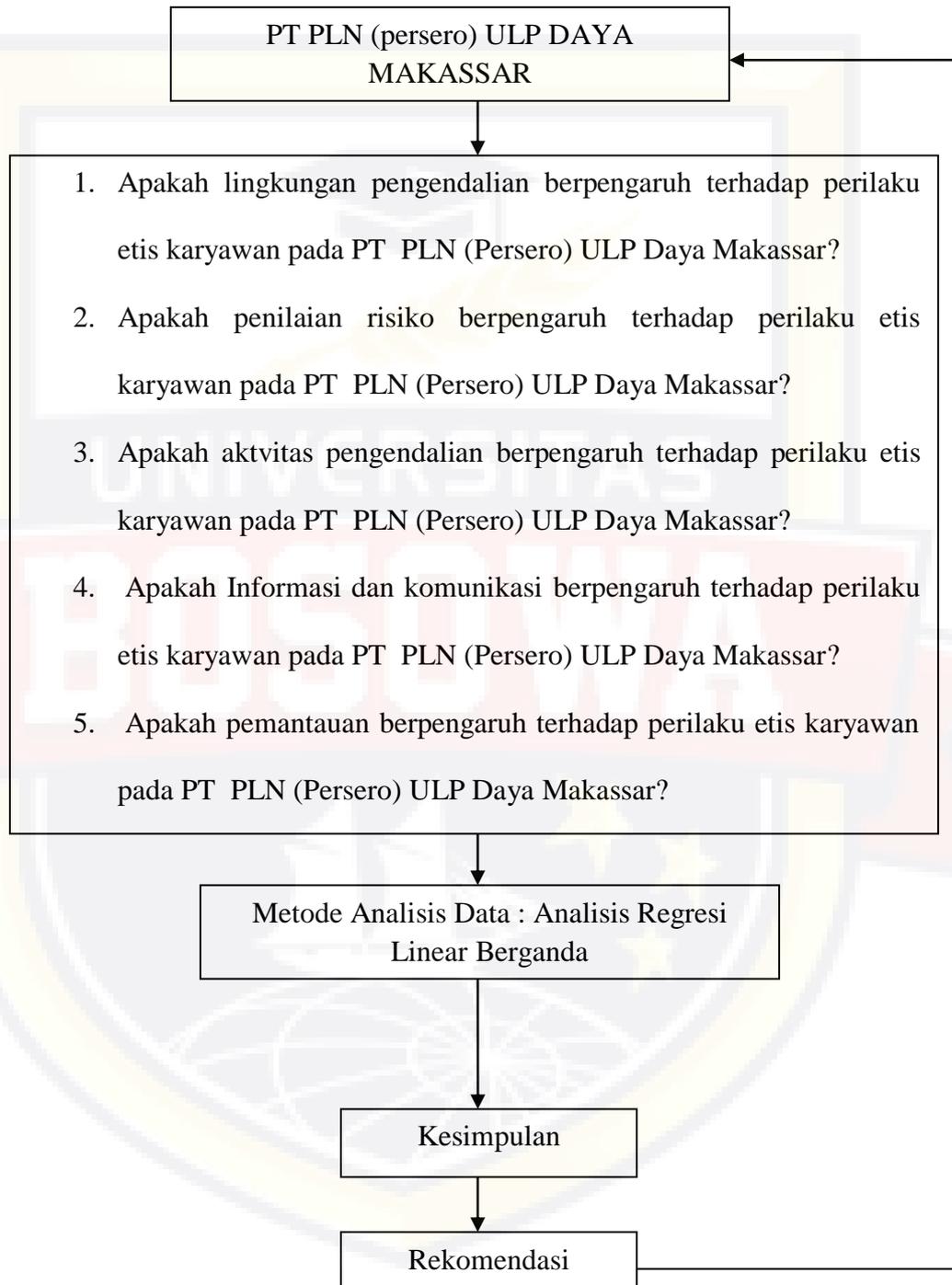
Dorongan orang untuk berbuat tidak etis mungkin diperkuat oleh rasionalisasi yang dikumandangkan sendiri oleh yang bersangkutan berdasarkan pengamatan dan pengetahuan. Menurut Arens dan Loebbecke (1997:75) rasionalisasi tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut:

1. Semua orang juga melakukan hal (tidak etis) yang sama.

2. Jika sesuatu perbuatan tidak melanggar hukum berarti perbuatan tersebut tidak melanggar etika.
3. Kemungkinan bahwa tindakan tidak etisnya tidak diketahui orang lain serta yang harus di tanggung jika perbuatan tidak etis tersebut diketahui orang lain tidak signifikan.



2.2. Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) Daya Makassar.
- H₂ : Diduga bahwa resiko pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) Daya Makassar.
- H₃ : Diduga bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) Daya Makassar.
- H₄ : Diduga bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) Daya Makassar.
- H₅ : Diduga bahwa pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) Daya Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar yang merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, tepatnya perusahaan ini berada di Jl. Batara Bira No.3 Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar. Waktu penelitian yang digunakan berlangsung selama kurang lebih 2 bulan yang dimulai pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan membaca literature-literatur yang berhubungan dengan dengan masalah yang diambil. Baik berupa buku, tulisan ilmiah *World Wide Web* (www) dan sebagainya.

2. Penelitian lapangan (*field research*)

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

pertanyaan-pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan.

- c. Bagian ketiga dari kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada koesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang secara langsung bersumber dari responden tanpa ada perantara, dalam hal ini adalah dari jawaban atas pertanyaan pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara, data sekunder dapat di peroleh dari litertur-literatur, jurnal-jurnal, dan sumber lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

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

Sampel menurut Sugiyono (2013:62) adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik populasi. Metode sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari suatu populasi. Sedangkan menurut Sekaran (2006:123) sampel

diartikan sebagai bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 38 responden. Metode sensus adalah metode yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuisisioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman dan Akbar, 2008).

3.5 Metode Analisis Data

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

Pada penelitian ini terdapat lima alternatif jawaban yang tersedia untuk kuesioner dan akan diberi bobot nilai dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5 yaitu, sebagai berikut :

Jawaban Responden	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Setelah semua data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya akan dilakukan analisis data sebagai berikut :



3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas Data

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

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sujarweni: 2015:157). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Sujarweni, 2015:158).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dengan variabel dependen keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak, dengan menggunakan uji *P-Plot Normality* (Ghozali, 2005). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat penyebaran dua titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Faktor* (VIF) Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Semakin tinggi nilai VIF, maka semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antar variabel, dengan ketentuan (Ghozali, 2005):

1. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 , maka ada kasus multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka tidak ada kasus multikolinearitas.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik plot.

Pada Grafik plot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2005).

3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel bebas yang terdiri dari komponen pengendalian intern yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap variabel terikat yakni perilaku etis karyawan. Adapun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Y = Perilaku Etis Karyawan

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

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

X1 = Lingkungan Pengendalian

X2 = Penilaian Risiko

X3 = Aktivitas Pengendalian

X4 = Informasi dan Komunikasi

X5 = Pemantauan

ε = Error

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka hipotesis diterima, yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu perilaku etis karyawan (Sujarweni, 2015: 162). Adapun langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji f adalah sebagai berikut: Jika nilai F-hitung $>F$ -tabel, maka hipotesis

didukung yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Pengendalian Intern (X)

Pengendalian intern adalah suatu sistem yang dibuat untuk memberi jaminan keamanan bagi unsur-unsur yang ada didalam perusahaan. Adapun komponen pengendalian menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Pengendalian (X_1)

Lingkungan pengendalian merupakan sarana dan prasarana yang ada di dalam organisasi atau perusahaan untuk menjalankan struktur pengendalian intern yang baik.

b. Penaksiran Resiko (X_2)

Penaksiran resiko merupakan pengidentifikasian berbagai resiko yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan memahami resiko, manajemen dapat mengambil tindakan pencegahan, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar.

c. Aktivitas Pengendalian (X_3)

Aktivitas pengendalian merupakan kegiatan pengawasan atau proses dan upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menegakkan pengawasan atau pengendalian operasi perusahaan.

d. Informasi dan Komunikasi (X_4)

Informasi dan komunikasi merupakan suatu sistem yang merancang informasi perusahaan dan manajemen puncak harus mengetahui hal-hal di bawah ini:

- a. Bagaimana transaksi diawali
- b. Bagaimana data dicatat ke dalam formulir yang siap di input ke sistem computer atau langsung dikonversi ke sistem perusahaan.

c. Bagaimana file data dibaca atau diperbaharui

e. Pemantauan (X_5)

Pemantauan merupakan kegiatan untuk mengikuti jalannya sistem informasi akuntansi, sehingga apabila ada sesuatu berjalan tidak seperti yang diharapkan, dapat segera diambil tindakan.

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

2. Perilaku Etis Karyawan (Y)

Perilaku etis karyawan adalah perilaku yang sesuai dengan standar, aturan dan kode etis yang ditetapkan oleh perusahaan karena seiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda sehingga mereka akan bertanggungjawab pada tugas dan tanggungjawabnya masing masing.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Perkembangan ketenagalistrikan berawal diabad ke 19 pada saat beberapa perusahaan asal Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Sejak tahun 1942-1945 dilakukan peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda oleh Jepang, dimana saat itu Perang Dunia II Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang.

Diakhir Perang Dunia II di bulan Agustus 1945 saat Jepang menyerah kepada sekutu kembali dilakukan peralihan kekuasaan. Kesempatan itupun langsung di manfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik dengan pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap langsung kepada Presiden Soekarno untuk menyerahkan Perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya dibulan Oktober 1945 Presiden Soekarno langsung membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Setelah menjadi Jawatan Listrik dan Gas, pada tanggal 1 Januari 1961 kembali diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas. Namun hanya bertahan 5 tahun, di tanggal 1 Januari 1965 BPUPLN dibubarkan, dan disaat yang sama kembali diresmikan dua perusahaan yaitu PLN sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan PGN sebagai pengelola gas.

PLN ditetapkan sebagai PKUK (pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan) dan Perusahaan Umum Listrik Negara dengan tugas menyediakan tenaga listrik untuk kepentingan umum, sesuai peraturan Pemerintah No.17 pada tahun 1972.

Sebelum perusahaan PLN beralih status, saat itu pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik. Sejak tahun 1994 status PLN berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik untuk kepentingan umum sampai sekarang (Wikipedia,2020).

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1) VISI

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2) MISI

- a. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- d. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

(Wikipedia,2020)



4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar



Sumber: PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar

4.2. Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PLN (persero) ULP Daya Makassar dimana peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 38 kuesioner. Dari 38 kuesioner yang tersebar, semuanya telah diisi dengan jumlah yang sama sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 38 (100%). Terdapat 3 (tiga) karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan usia responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka berikut adalah tabel mengenai data responden.

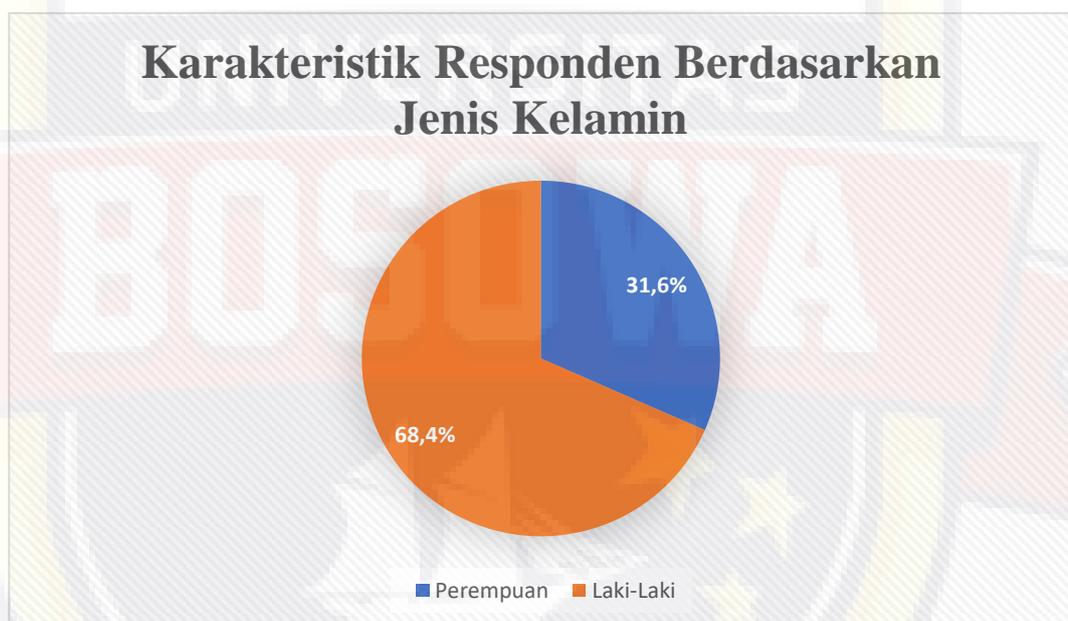
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	12	31,6%
Laki-laki	26	68,4%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 38 orang, yakni karyawan berjenis kelamin perempuan ada 12 orang atau sebesar 31,6% dan karyawan berjenis kelamin laki-laki ada 26 orang atau sebesar 68,4%. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat jelas bahwa responden laki-laki lebih mendominasi dari pada

perempuan. Hal ini menandakan bahwa laki-laki lebih banyak yang terdaftar sebagai karyawan di PT PLN (persero) ULP Daya Makassar.

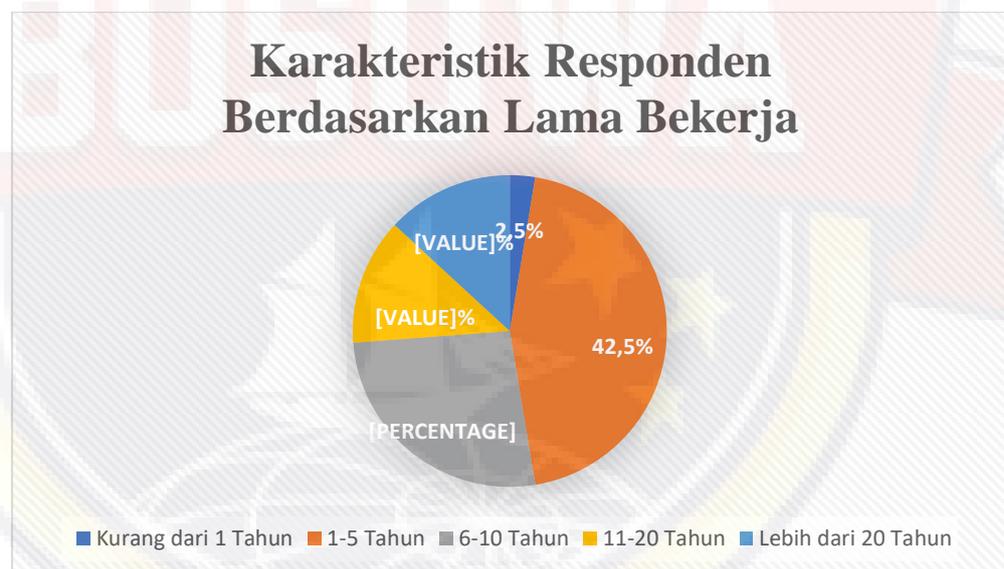
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	1	2,6%
1-5 Tahun	17	44,8%
6-10 Tahun	10	26,4%
11-20 Tahun	5	13,1%
Lebih dari 20 Tahun	5	13,1%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 38 orang, terlihat jelas karyawan yang lama bekerjanya 1-5 tahun lebih mendominasi. Hal ini menandakan bahwa karyawan

yang lama bekerjanya antara 1-5 tahun lebih banyak terdaftar pada PT PLN (persero) ULP Daya Makassar.

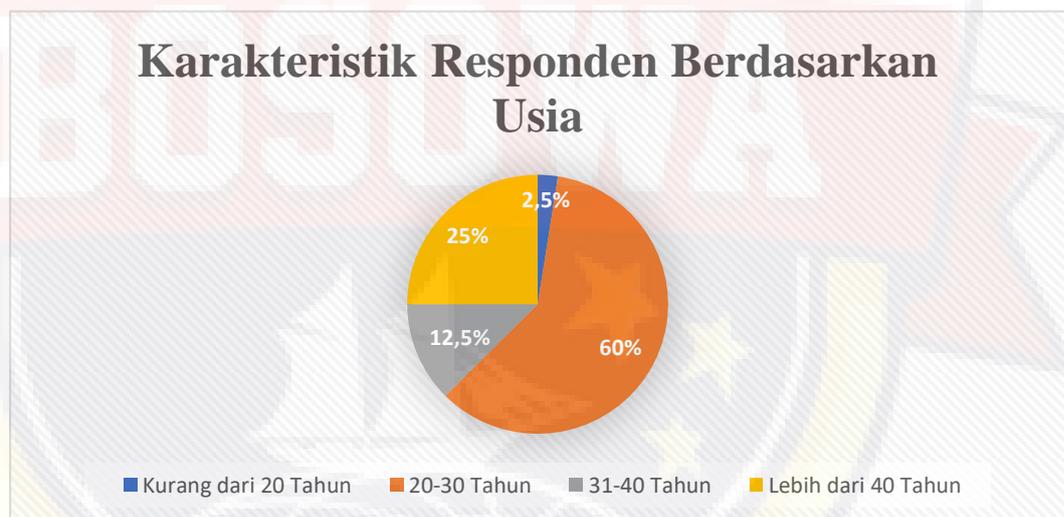
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	1	2,5%
20-30 Tahun	24	60%
31-40 Tahun	5	12,5%
Lebih dari 40 Tahun	8	25%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.4 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 38 orang, terlihat jelas karyawan yang usianya 20-30 tahun lebih mendominasi. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang usianya antara 20-30 tahun lebih banyak terdaftar pada PT PLN (persero) ULP Daya Makassar.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Nilai r tabel untuk sampel sebanyak 38 responden didapatkan dengan cara mencari nilai df dengan cara $df = N - 2$. $df = 38 - 2 = 36$. Nilai r tabel yang didapatkan adalah 0,320. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas (Lingkungan Pengendalian)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X1.1	0,871	0,320	Valid
X1.2	0,853	0,320	Valid
X1.3	0,833	0,320	Valid
X1.4	0,920	0,320	Valid
X1.5	0,876	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas (Penilaian Resiko)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X2.1	0,828	0,320	Valid
X2.2	0,808	0,320	Valid
X2.3	0,649	0,320	Valid
X2.4	0,837	0,320	Valid
X2.5	0,810	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas (Aktivitas Pengendalian)

Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X3.1	0,832	0,320	Valid
X3.2	0,827	0,320	Valid
X3.3	0,880	0,320	Valid
X3.4	0,744	0,320	Valid
X3.5	0,739	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas (Informasi dan Komunikasi)

Pernyataan	RHitung	RTabel	Keterangan
X4.1	0,795	0,320	Valid
X4.2	0,606	0,320	Valid
X4.3	0,628	0,320	Valid
X4.4	0,821	0,320	Valid
X4.5	0,673	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas (Pemantauan)

Pernyataan	RHitung	RTabel	Keterangan
X5.1	0,801	0,320	Valid
X5.2	0,674	0,320	Valid
X5.3	0,681	0,320	Valid
X5.4	0,760	0,320	Valid
X5.5	0,714	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (Perilaku Etis Karyawan)

Pernyataan	RHitung	RTabel	Keterangan
Y1	0,694	0,320	Valid
Y2	0,788	0,320	Valid
Y3	0,735	0,320	Valid
Y4	0,689	0,320	Valid
Y5	0,817	0,320	Valid
Y6	0,764	0,320	Valid
Y7	0,818	0,320	Valid
Y8	0,640	0,320	Valid
Y9	0,675	0,320	Valid
Y10	0,835	0,320	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung dari variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Y lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,320, artinya penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila seseorang menjawab pernyataan tersebut dengan konsisten atau stabil maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Pada penelitian ini penulis menggunakan koefisien *Cronbach alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Pengendalian (X_1)	0,919	Reliabel
Penilaian Risiko (X_2)	0,841	Reliabel
Aktivitas Pengendalian (X_3)	0,865	Reliabel
Informasi dan Komunikasi (X_4)	0,753	Reliabel
Pemantauan (X_5)	0,775	Reliabel
Perilaku Etis Karyawan (Y)	0,775	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan item dalam penelitian ini reliabel. Hal ini terlihat dari hasil pengujian, nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel x dan y di atas lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* 0,60. Dengan demikian hasil reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian yang digunakan dapat memperoleh data yang konsisten sehingga semua instrument dapat diproses ke pengujian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

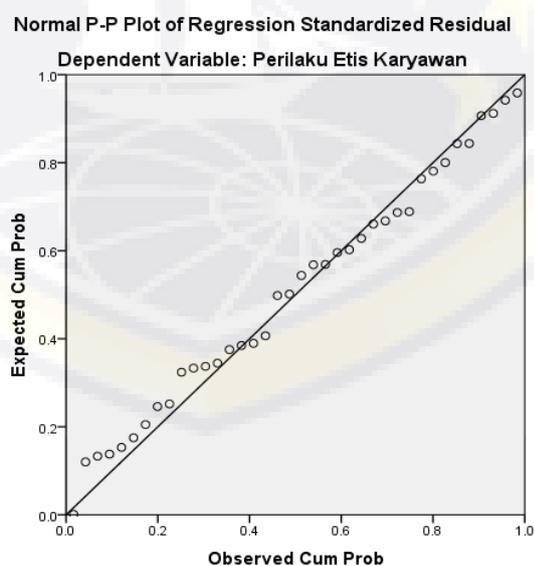
		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.52278408
Most	Absolute	.077
Extreme	Positive	.061
Differences	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2020

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogrov Smirnov, jika nilai signifikan (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Dari hasil pengujian uji normalitas menggunakan metode Kolmogrov Smirnov di atas didapatkan hasil signifikan sebesar 0,978 di mana nilai tersebut $>$ dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Gambar 4.5 Uji Normalitas P-Plot

Uji normalitas P-Plot (*Probability Plot*) dapat dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal, sebaliknya data dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis mengikuti garis lurus diagonal dan tidak menyebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF variabel < dari nilai VIF yaitu 10, dan nilai *tolerance* variabel > dari 0,10. Hasil pengujian VIF dan *Tolerance* dari model regresi dapat dilihat dari tabel berikut

**Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.236	5.865		1.916	.064		
Lingkungan Pengendalian	.833	.337	.530	2.473	.019	.173	5.794
Penilaian Risiko	-.189	.325	-.097	-.583	.564	.288	3.470
Aktivitas Pengendalian	1.255	.510	.609	2.461	.019	.129	7.731
Informasi dan Komunikasi	-.428	.377	-.191	-1.137	.264	.281	3.552
Pemantauan	-.032	.424	-.014	-.075	.940	.239	4.184

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan nilai VIF variabel Lingkungan Pengendalian (X_1) sebesar 5,794, Penilaian Risiko (X_2) sebesar 3,470, Aktivitas Pengendalian (X_3) 7,731, Informasi dan Komunikasi (X_4) sebesar 3,552 dan Pemantauan (X_5) sebesar 4,184, di mana seluruh nilai VIF variabel tersebut lebih kecil dari nilai VIF yaitu 10. Dan nilai tolerance dari variabel Lingkungan Pengendalian (X_1) sebesar 0,173, Penilaian Risiko (X_2) sebesar 0,288, Aktivitas Pengendalian (X_3) 0,129, Informasi dan Komunikasi (X_4) sebesar 0,281 dan Pemantauan (X_5) sebesar 0,239, di mana seluruh nilai tolerance dari variabel tersebut lebih besar dari nilai tolerance 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel independen dalam model regresi penelitian.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, ini disebut dengan homokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu apabila regresi homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut table hasil dari uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.485	3.605		-.689	.496
Lingkungan Pengendalian	-.093	.207	-.185	-.450	.655
Penilaian Risiko	.191	.200	.304	.955	.347
Aktivitas Pengendalian	-.015	.313	-.022	-.046	.963
Informasi dan Komunikasi	.139	.231	.194	.602	.551

Pemantauan	-.027	.261	-.036	-.103	.919
------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Lingkungan Pengendalian (X_1) sebesar 0,655, Penilaian Risiko (X_2) sebesar 0,347, Aktivitas Pengendalian (X_3) 0,963, Informasi dan Komunikasi (X_4) sebesar 0,551 dan Pemantauan (X_5) sebesar 0,919, di mana seluruh nilai signifikan variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel dalam penelitian ini dan dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda ini dimaksudkan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*). Persamaan yang digunakan dalam regresi linear berganda ini yaitu, $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$. Berikut hasil uji regresi linear berganda :

**Tabel 4.14 Hasil persamaan regresi linier berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.236	5.865		1.916	.064
Lingkungan Pengendalian	.833	.337	.530	2.473	.019
Penilaian Risiko	-.189	.325	-.097	-.583	.564
Aktivitas Pengendalian	1.255	.510	.609	2.461	.019
Informasi dan Komunikasi	-.428	.377	-.191	-1.137	.264
Pemantauan	-.032	.424	-.014	-.075	.940

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas didapatkan suatu model persamaan regresi linear, di mana nilai beta diambil dari

Unstandardized Coefficients sebagai berikut:

$$Y = 11,236 + 0,833 - 0,189 + 1,225 - 0,428 - 0,032$$

Dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi berganda berarti bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 11,236. Jika variabel Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan diasumsikan tetap, maka Perilaku Etis Karyawan meningkat sebesar 11,236.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan pengendalian pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 0,833, dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan pengendalian meningkat 1%, maka perilaku etis karyawan akan meningkat sebesar 0,833.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel penilaian risiko pada persamaan regresi menunjukkan nilai negative sebesar -0,189, dapat diartikan bahwa jika variabel penilaian risiko meningkat 1%, maka perilaku etis karyawan menurun sebesar -0,189.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel aktivitas pengendalian pada persamaan regresi menunjukkan nilai sebesar 1,255, dapat diartikan bahwa jika nilai variabel aktivitas pengendalian meningkat 1%, maka perilaku etis karyawan meningkat sebesar 1,255.
- 5) Nilai koefisien regresi untuk variabel informasi dan komunikasi pada persamaan regresi menunjukkan nilai negative sebesar -0,428, dapat

diartikan bahwa jika variabel informasi dan komunikasi meningkat 1%, maka perilaku etis karyawan akan menurun sebesar -0,428.

- 6) Nilai koefisien regresi untuk variabel pemantauan pada persamaan regresi menunjukkan nilai negative sebesar -0,032, dapat diartikan bahwa jika variabel pemantauan meningkat 1%, maka perilaku etis karyawan menurun sebesar -0,032.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variable besa dalam menjelaskan varians dari variable terikat. Koefisien determinasi ini dihitung dengan cara mengkuadratkan koefisien kolerasi (R). Berikut adalah tabel koefisien determinasi yang penulis buat :

**Tabel 4.15 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.707	2.713

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

Sumber: Output SPSS, 2020

Pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square yang digunakan untuk menghitung pengaruh besarnya system pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan menghasilkan nilai 0,746 atau 74,6%, maka dapat dikatakan bahwa system intern memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku etis karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.6.2 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk melihat atau mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Berikut adalah tabel uji parsial :

**Tabel 4.16 Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.236	5.865		1.916	.064
Lingkungan Pengendalian	.833	.337	.530	2.473	.019
Penilaian Risiko	-.189	.325	-.097	-.583	.564
Aktivitas Pengendalian Informasi dan Komunikasi	1.255	.510	.609	2.461	.019
Pemantauan	-.428	.377	-.191	-1.137	.264
	-.032	.424	-.014	-.075	.940

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa t hitung sebesar 1,916 sedangkan untuk mencari t tabel menggunakan rumus:

$\alpha/2$; n-k-1 atau dr residual

= 0,05/2 ; 38-1-1

= 0,025 ; 36 maka didapatkan nilai t tabel sebesar 2,028.

Berdasarkan hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable lingkungan pengendalian (X_1), penilaian risiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3),

informasi dan komunikasi (X_4), serta pemantauan (X_5) terhadap variabel perilaku etis karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

2) Pengaruh Lingkungan pengendalian Terhadap Perilaku Etis karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan pengendalian (X_1) adalah $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,473 >$ nilai t tabel $2,028$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

3) Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel penilaian risiko (X_2) adalah $0,564 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,583 <$ nilai t tabel $2,028$. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel penilaian risiko terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

4) Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Perilaku Etis Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel aktivitas pengendalian (X_3) adalah $0,019 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,461 >$ nilai t tabel $2,028$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

5) Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel informasi dan komunikasi (X_4) adalah $0,264 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,137 <$ nilai t tabel $2,028$. Maka H_0

diterima dan H_4 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel informasi dan komunikasi terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

6) Pengaruh Pemantauan Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pemantauan (X_5) adalah $0,940 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,075 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,028$. Maka H_0 diterima dan H_5 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel pemantauan terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

4.6.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $> F_{\text{tabel}}$ maka terdapat variabel X secara simultan terhadap variabel Y , tetapi jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y . F_{tabel} dapat dilakukan dengan cara $F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = F(2; 38-2) = F(2; 36)$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,26 pada tingkat signifikansi 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	692.410	5	138.482	18.818	.000 ^b
Residual	235.484	32	7.359		
Total	927.895	37			

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

Sumber: Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat dilihat bahwa pada nilai F hitung sebesar 18,818 dengan nilai Ftabel 3,26 sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $18,818 > 3,26$ dan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_6 diterima, artinya bahwa variabel lingkungan pengendalian (X_1), penilaian risiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4) dan pemantauan (X_5) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Pengendalian Terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,473 nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,028 ($2,473 > 2,028$). Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan pengendalian dengan perilaku etis karyawan. Semakin terstruktur dan baik lingkungan pengendalian maka akan semakin mempengaruhi pula perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teori Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa “lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-

orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur”. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan.

2. Pengaruh Penilaian Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penilaian resiko memiliki nilai t hitung sebesar -0,583 nilai ini lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 2,028 ($-0,583 < 2,028$). Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel penilaian risiko dengan perilaku etis karyawan. Semakin kurangnya penilaian risiko yang diterapkan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Kajian teori Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa “penaksiran risiko adalah identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana risiko harus dikelola”. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), yang menunjukkan bahwa penilaian risiko berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan.

3. Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,461 nilai ini lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 2,028 ($2,461 > 2,028$). Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel aktivitas pengendalian dengan

perilaku etis karyawan. Semakin sering dilaksanakan aktivitas pengendalian maka akan semakin mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian teori Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa “aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan”. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) yang melihat bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

4. Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penilaian resiko memiliki nilai t hitung sebesar -1,137 nilai ini lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 2,028 ($-1,137 < 2,028$). Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel informasi dan komunikasi dengan perilaku etis karyawan. Semakin kurangnya informasi dan komunikasi yang diterapkan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Kajian teori Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa “informasi dan komunikasi adalah pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka”. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), yang melihat bahwa informasi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

5. Pengaruh Pemantauan Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penilaian resiko memiliki nilai t hitung sebesar $-0,075$ nilai ini lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar $2,028$ ($-0,075 < 2,028$). Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemantauan dengan perilaku etis karyawan. Semakin kurangnya pemantauan yang diterapkan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Kajian teori menurut Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa “pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015), yang melihat bahwa pemantauan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Pengendalian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan Pemantauan Terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji f (uji simultan) secara bersama-sama nilai sig. yaitu $0,000$ dimana lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

Pada hasil uji determinasi menunjukkan nilai R square yang digunakan untuk menghitung pengaruh besarnya system pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan menghasilkan nilai $0,746$ atau

74,6%, maka dapat dikatakan bahwa sistem intern memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku etis karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 secara parsial menunjukkan bahwa variabel penilaian risiko signifikan negatif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 secara parsial menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 secara parsial menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi signifikan negatif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 secara parsial menunjukkan bahwa variabel pemantauan signifikan negatif terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar.
6. Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan, variabel lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan

komunikasi, dan pemantauan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar sebesar 74,6 % dan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi terkait, perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern terkhusus pada indikator penilaian risiko, informasi dan komunikasi serta pemantauan agar dapat menciptakan perilaku karyawan yang baik dan etis sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Menggunakan sampel dan populasi yang lebih banyak dan lebih luas
 - b. Peneliti dapat melakukan penelitian pada objek lain, yaitu pada instansi-instansi, badan, kantor, dan perusahaan lainnya.
 - c. Perlu ditambahkan metode wawancara pada saat pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan adanya responden yang tidak objektif dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

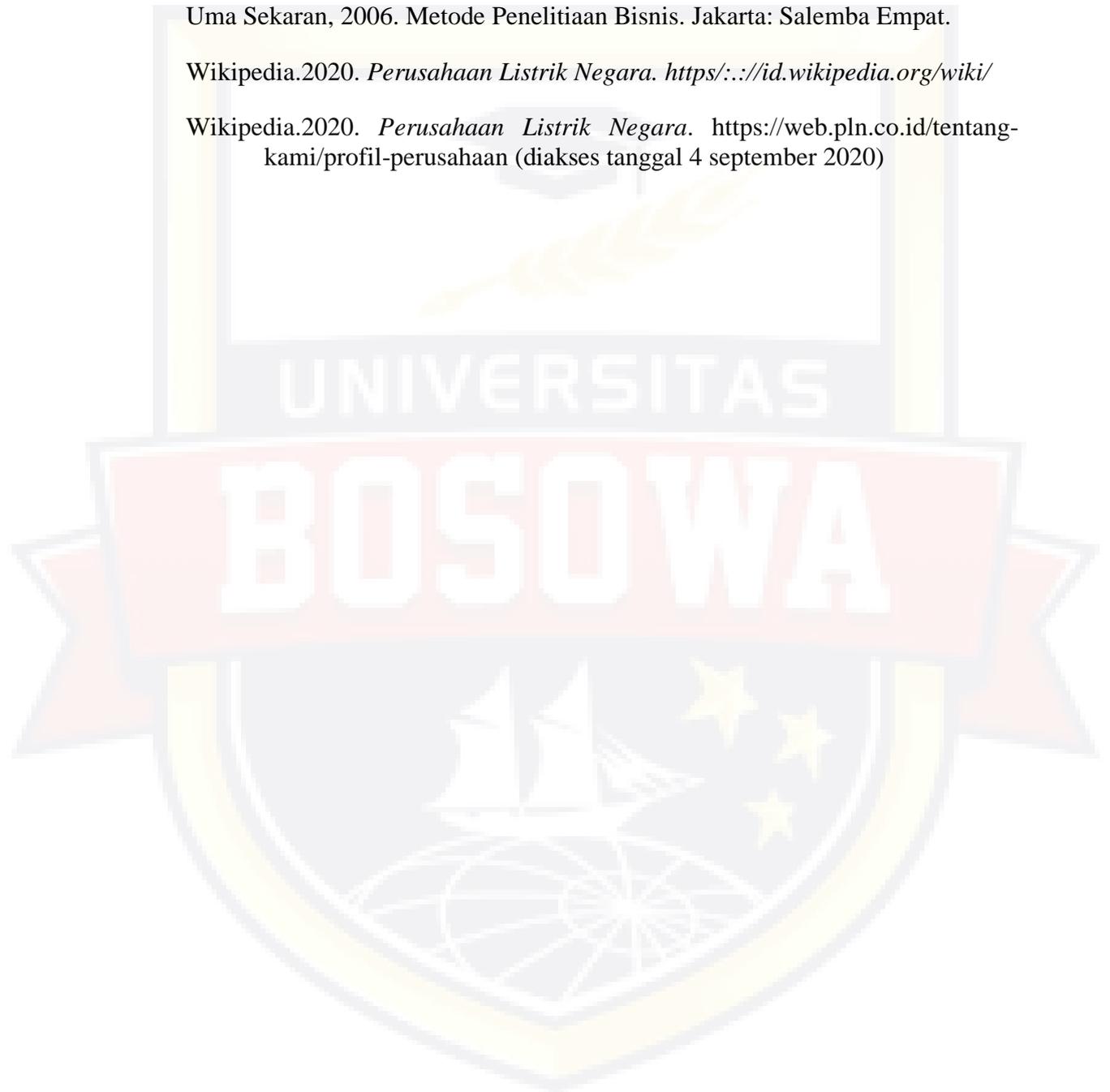
- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik: Edisi Ketiga*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI).
- Akbar P.S dan Usman. 2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara
- Alvin A. et al. 2006. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga. Alih Bahasa: Hernan Wibowo. *Editor*: Wibi Hardani, dan Suyadi Saat.
- Amin Widjaja Tungga. 2011. *Pengantar Kecurangan Korporasi*. Jakarta: Harvarindo
- Bertens. 2000. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dewi. 2015. *Pengaruh Kepatuhan Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*. Skripsi. EKonomi. Akuntansi. Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Ebert, Ronald J. & Ricky W. Griffin. 2006. *Bisnis*, Alih Bahasa Rd. Soemarnagara, Jakarta: Erlangga narens.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin. Ricky W. 2003. *Manajemen*, Jilid I Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat. Fama. Eugene F and Jensen, M.C. 1983. Agency
- Mulyadi, 2002. *Auditing*. Buku Dua. Edisi Ke Enam. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi* Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Salemba Empat. Jakarta. *Perusahaan Listrik Negara* (di akses tanggal 4 September 2020)
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukrisno, Agoes. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi ketiga. Jilid 1. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.

Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Wikipedia.2020. *Perusahaan Listrik Negara*. <https://id.wikipedia.org/wiki/>

Wikipedia.2020. *Perusahaan Listrik Negara*. <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> (diakses tanggal 4 september 2020)





KUESIONER PENELITIAN

Makassar, juli 2020

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden (Wajib Pajak)

Di

Tempat

Dalam rangka memenuhi syarat akhir penyelesaian program pendidikan S1 departemen akuntansi, maka saya:

Nama : Andi Nilam Kesuma Ratu

NIM : 4516013072

selaku Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa mengajukan kuesioner ini dengan tujuan untuk mengetahui "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Daya Makassar"

Sehubungan dengan hal di atas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Saya sepenuhnya menjamin kerahasiaan identitas responden. Atas perhatian dan waktu yang diberikan saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Andi Nilam Kesuma Ratu

*Skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, sebagai berikut

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

KUESIONER SISTEM PENGENDALIAN INTERN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Pengendalian						
1	Perusahaan memiliki integritas yang baik dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan					
2	Manajemen perusahaan menetapkan beserta tanggung jawab yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan					
3	Perusahaan menunjukkan komitmen dalam proses (<i>recruitment</i>) karyawan yang kompeten sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Karyawan ditempatkan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya					
5	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan perusahaan					
Penilaian Resiko						
6	Perusahaan menentukan tujuan organisasi yang jelas agar identifikasi tujuan dapat dilakukan					
7	Perusahaan mampu mengidentifikasi resiko terhadap pencapaian tujuan					

	diseluruh entitas					
8	Perusahaan menentukan tujuan organisasi yang jelas agar penilaian resiko masing-masing tujuan dapat dilakukan					
9	Perusahaan mampu mengidentifikasi perubahan yang signifikan yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian intern					
10	Perusahaan mempertimbangkan kemungkinan adanya kecurangan dalam penilaian resiko					
Aktivitas Pengendalian						
11	Perusahaan memiliki prosedur otorisasi yang jelas bagi karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu dalam suatu transaksi					
12	Manajer pada perusahaan telah menunjukkan adanya pemisahan yang jelas antara wewenang dan tanggung jawab karyawan					
13	Manajer pada perusahaan mengharuskan penggunaan dokumen akuntansi untuk menjamin setiap transaksi akuntansi telah dicatat dengan tepat					
14	Perusahaan menerapkan prosedur tertentu untuk memberikan keamanan secara fisik yang berkaitan dengan aset					
15	Perusahaan menjalankan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditentukan					
Informasi dan Komunikasi						
16	Perusahaan memasukkan angka-angka yang relevan dalam laporan keuangan					
17	Informasi diolah dengan cepat dan					

	tepat waktu					
18	Setiap transaksi di otorisasi oleh pejabat yang berwenang					
19	Terdapat sistem informasi akuntansi yang memadai dan dapat memastikan kelengkapan pencatatan transaksi					
20	Transaksi yang terjadi pada perusahaan Bapak/Ibu di ikhtisarkan dengan benar					
Pemantauan						
21	Melakukan penilaian secara berkala					
22	Audit internal melakukan pengawasan yang efektif					
23	Perusahaan mengkomunikasikan kekurangan pengendalian intern pada pihak yang bertanggungjawab					
24	Setiap jam lembur karyawan dilakukan pengawasan dengan baik					
25	Pengendalian yang telah di dokumentasikan dalam bentuk prosedur penjelasan bagan arus (<i>flow chart</i>) atau bentuk lain					

KUESIONER PERILAKU ETIS KARYAWAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Perilaku Etis Karyawan						
1	Saya selalu bersikap jujur dalam situasi apapun					
2	Tidak pernah dalam pikiran saya untuk melanggar peraturan yang di tetapkan perusahaan					

3	Saya tidak pernah menguntungkan atau merugikan pihak luar demi keuntungan saya					
4	Berperilaku etis adalah kebutuhan saya demi kualitas kerja saya					
5	Saya tidak pernah membocorkan rahasia demi keuntungan pribadi atau pihak lain					
6	Jika seorang karyawan di perusahaan saya ditemukan melakukan tindakan yang tidak etis untuk mendapatkan keuntungan pribadi, maka akan mendapatkan teguran					
7	Karyawan di perusahaan saya sering terlibat dalam perilaku yang saya anggap sebagai perilaku yang tidak etis					
8	Manajemen tingkat atas di perusahaan saya menyatakan dengan tegas bahwa perilaku tidak etis tidak akan ditoleransi					
9	Jika seorang karyawan di perusahaan saya ditemukan melakukan tindakan yang tidak etis untuk mendapatkan keuntungan perusahaan, maka akan mendapatkan teguran					
10	Dalam menjalankan tugas sebagai karyawan harus berpedoman pada kode etik agar dapat bertugas dengan tanggung jawab yang obyektif					

TABULASI NILAI VARIABEL X1 DAN X2

R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
6	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
7	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
8	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23
9	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
11	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
14	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
15	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	5	21
17	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
18	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
21	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
22	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
24	4	4	5	4	3	20	4	4	5	5	5	23
25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
26	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	3	17
28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
29	3	4	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	5	22
32	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
34	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22
36	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
37	4	3	3	3	3	16	4	3	4	4	4	19
38	1	2	2	1	2	8	3	2	3	2	3	13

TABULASI NILAI VARIABEL X3 DAN X4

R	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23
2	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
8	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23
9	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22
10	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22
13	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	5	4	24	5	5	5	3	4	22
16	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23
17	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24
18	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22
20	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24
21	5	5	5	4	5	24	5	4	4	3	3	19
22	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	22
24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23
26	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22
27	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
28	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24
29	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	4	22
30	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
31	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
32	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
33	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
36	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22
37	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	5	19
38	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13

TABULASI NILAI VARIABEL X5

R	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	5	4	23
3	5	4	5	5	4	23
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	4	5	5	5	5	24
8	5	5	5	4	5	24
9	5	5	4	5	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	4	4	5	4	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	5	4	4	5	22
15	5	5	5	4	5	24
16	5	5	4	5	4	23
17	4	4	5	5	5	23
18	4	5	3	4	4	20
19	5	4	5	5	5	24
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	5	4	5	24
24	4	4	5	5	4	22
25	4	5	5	4	5	23
26	5	5	4	4	4	22
27	5	5	5	4	5	24
28	5	4	5	5	4	23
29	5	4	5	4	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	5	24
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24
37	4	4	3	4	4	19
38	2	3	3	2	3	13

TABULASI NILAI VARIABEL Y

R	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
7	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
8	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
10	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
11	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
12	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
18	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
26	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
27	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
28	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
29	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
30	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
31	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
32	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	44
33	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	45
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
36	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
37	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
38	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	25

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel X1

		Correlations					Lingkungan Pengendalian
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.582**	.658**	.813**	.696**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.582**	1	.671**	.774**	.718**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.658**	.671**	1	.651**	.685**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.4	Pearson Correlation	.813**	.774**	.651**	1	.732**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1.5	Pearson Correlation	.696**	.718**	.685**	.732**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Lingkungan Pengendalian	Pearson Correlation	.871**	.853**	.833**	.920**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Penilaian Risiko
X2.1	Pearson Correlation	1	.543**	.372*	.579**	.841**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.543**	1	.382*	.709**	.479**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	.372*	.382*	1	.390*	.372*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.022	.018		.015	.022	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.579**	.709**	.390*	1	.579**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.841**	.479**	.372*	.579**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.022	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Penilaian Risiko	Pearson Correlation	.828**	.808**	.649**	.837**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Aktivitas Pengendalian
X3.1	Pearson Correlation	1	.522**	.739**	.593**	.487**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	.522**	1	.682**	.536**	.568**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	.739**	.682**	1	.555**	.525**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	.593**	.536**	.555**	1	.393*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.015	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X3.5	Pearson Correlation	.487**	.568**	.525**	.393*	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.015		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Aktivitas Pengendalian	Pearson Correlation	.832**	.827**	.880**	.744**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel X4

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Informasi dan Komunikasi
X4.1	Pearson Correlation	1	.440**	.440**	.581**	.314	.795**
	Sig. (2-tailed)		.006	.006	.000	.055	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X4.2	Pearson Correlation	.440**	1	.112	.345*	.313	.606**
	Sig. (2-tailed)	.006		.503	.034	.056	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X4.3	Pearson Correlation	.440**	.112	1	.410*	.313	.628**
	Sig. (2-tailed)	.006	.503		.011	.056	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X4.4	Pearson Correlation	.581**	.345*	.410*	1	.459**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.011		.004	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X4.5	Pearson Correlation	.314	.313	.313	.459**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.055	.056	.056	.004		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Informasi dan Komunikasi	Pearson Correlation	.795**	.606**	.628**	.821**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel X5

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Pemantauan
X5.1	Pearson Correlation	1	.493**	.394*	.605**	.372*	.801**
	Sig. (2-tailed)		.002	.014	.000	.021	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X5.2	Pearson Correlation	.493**	1	.161	.357*	.552**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002		.333	.028	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X5.3	Pearson Correlation	.394*	.161	1	.406*	.453**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.014	.333		.012	.004	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X5.4	Pearson Correlation	.605**	.357*	.406*	1	.316	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.012		.053	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X5.5	Pearson Correlation	.372*	.552**	.453**	.316	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.004	.053		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Pemantauan	Pearson Correlation	.801**	.674**	.681**	.760**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Variabel Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Perilaku Etis Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.580**	.473**	.329*	.445**	.483**	.594**	.364*	.309	.578**	.694**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.043	.005	.002	.000	.025	.059	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.2	Pearson Correlation	.580**	1	.548**	.428**	.635**	.558**	.592**	.383*	.505**	.643**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.000	.000	.018	.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.3	Pearson	.473**	.548**	1	.563**	.576**	.606**	.531**	.518**	.258	.439**	.735**

	Correlation Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.117	.006	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.4	Pearson Correlation	.329*	.428**	.563**	1	.597**	.486**	.518**	.379*	.394*	.517**	.689**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.043	.007	.000		.000	.002	.001	.019	.014	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.5	Pearson Correlation	.445**	.635**	.576**	.597**	1	.571**	.561**	.432**	.486**	.774**	.817**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.6	Pearson Correlation	.483**	.558**	.606**	.486**	.571**	1	.661**	.290	.518**	.543**	.764**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000		.000	.077	.001	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.7	Pearson Correlation	.594**	.592**	.531**	.518**	.561**	.661**	1	.526**	.491**	.639**	.818**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.001	.002	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.8	Pearson Correlation	.364*	.383*	.518**	.379*	.432**	.290	.526**	1	.436**	.420**	.640**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.025	.018	.001	.019	.007	.077	.001		.006	.009	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.9	Pearson Correlation	.309	.505**	.258	.394*	.486**	.518**	.491**	.436**	1	.630**	.675**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.059	.001	.117	.014	.002	.001	.002	.006		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y.10	Pearson Correlation	.578**	.643**	.439**	.517**	.774**	.543**	.639**	.420**	.630**	1	.835**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.009	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Perilaku Etis Karyawan	Pearson Correlation	.694**	.788**	.735**	.689**	.817**	.764**	.818**	.640**	.675**	.835**	1
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	5

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

X5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	11

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

X4

artinya nilai reliabilitas variabel

UJI ASUMSI KLASIK

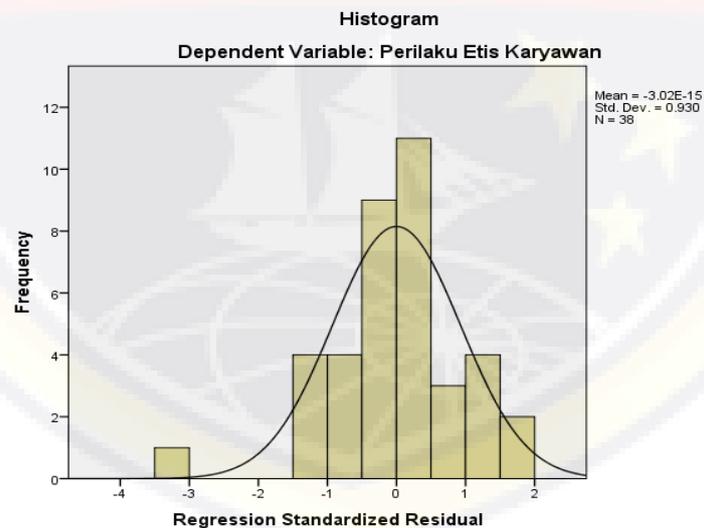
a. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,52278408
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,061
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

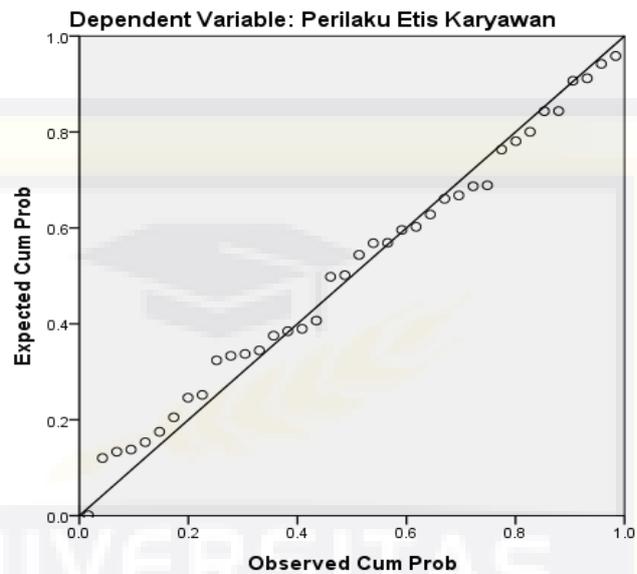
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

jika nilai sig. 2 tailed lebih besar dari 0,5 maka data dikatakan berdistribusi normal



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,236	5,865		1,916	,064		
Lingkungan Pengendalian	,833	,337	,530	2,473	,019	,173	5,794
Penilaian Risiko	-,189	,325	-,097	-,583	,564	,288	3,470
Aktivitas Pengendalian Informasi dan Komunikasi	1,255	,510	,609	2,461	,019	,129	7,731
Pemantauan	-,428	,377	-,191	1,137	,264	,281	3,552
	-,032	,424	-,014	-,075	,940	,239	4,184

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

nilai VIF variabel, jika nilai VIF < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

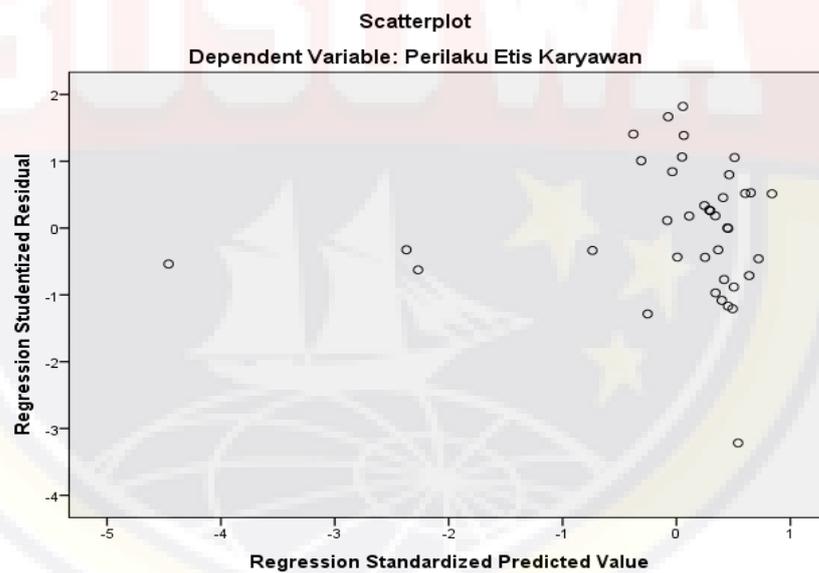
nilai tolerance variabel, jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,485	3,605		-,689	,496
Lingkungan Pengendalian	-,093	,207	-,185	-,450	,655
Penilaian Risiko	,191	,200	,304	,955	,347
Aktivitas Pengendalian	-,015	,313	-,022	-,046	,963
Informasi dan Komunikasi	,139	,231	,194	,602	,551
Pemantauan	-,027	,261	-,036	-,103	,919

a. Dependent Variable: RES_2

nilai signifikan heterokedastisitas



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,236	5,865		1,916	,064
Lingkungan Pengendalian	,833	,337	,530	2,473	,019
Penilaian Risiko	-,189	,325	-,097	-,583	,564
Aktivitas Pengendalian	1,255	,510	,609	2,461	,019
Informasi dan Komunikasi	-,428	,377	-,191	-1,137	,264
Pemantauan	-,032	,424	-,014	-,075	,940

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

artinya nilai konstan variabel penelitian

artinya nilai koefisien variabel pada regresi

UJI HIPOTESIS

a. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	,746	,707	2,713

a. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

nilai R Square menjelaskan seberapa besar pengaruh X terhadap Y
sedangkan

nilai R menjelaskan seberapa besar hubungan antara X dan Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	692,410	5	138,482	18,818	.000 ^b
Residual	235,484	32	7,359		
Total	927,895	37			

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pemantauan, Penilaian Risiko, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian, Aktivitas Pengendalian

c. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,236	5,865		1,916	,064
Lingkungan Pengendalian	,833	,337	,530	2,473	,019
Penilaian Risiko	-,189	,325	-,097	-,583	,564
Aktivitas Pengendalian	1,255	,510	,609	2,461	,019
Informasi dan Komunikasi	-,428	,377	-,191	-1,137	,264
Pemantauan	-,032	,424	-,014	-,075	,940

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

artinya signifikan