

PENGARUH PENERAPAN PENGENDALIAN INTERNAL COSO TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN

Hermanus Reo¹⁾, Sabulon Sayang²⁾, Katharina Deme³⁾

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Flores

email: reoherman852@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 34 responden. Adapun penyebaran kuesioner kepada responden terkait dengan pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Penelitian ini menyimpulkan lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada.

Kata Kunci :Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan, Perilaku Etis

Abstract

This study aims to analyze the influence of the control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring of ethical behavior in the payroll system. The method use in this research is quantitative method by distributing questionnaires to 34 respondents. As for the questionnaires to the respondents related to the influence of the compliance of the internal control to the ethical behavior of employees in the payroll system in KSP Kopdit Pintu Air Ngada District. This study concludes control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring affect the ethical behavior of employees in KSP Kopdit Pintu Ar Ngada District.

Keywords: Control Environment, Risk Assesment, Control Activities, Information and communication, Monitoring, Ethical Behavior

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika sendiri merupakan kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota dalam organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi (Jayanti & Rasmini, 2013). Tidak jarang dalam suatu organisasi ada oknum yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan dalam organisasi dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis, yaitu gejala-gejala yang timbul dari kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara

penyalahgunaan aktiva dan kecurangan pelaporan keuangan yang disebut kecurangan manajemen (Jayanti & Rasmini, 2013)

Salah satu laporan keuangan yang diselesaikan oleh bagian akuntansi dan ditangani oleh manajemen perusahaan secara langsung adalah pengelolaan gaji dan upah karyawan. Selain itu, gaji dan upah merupakan bidang yang menyebabkan banyaknya pemborosan sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis atau kecurangan. Tingginya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh karyawan disebabkan informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu sehingga menjadi penghambat

bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi.

Pengendalian intern berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Prinsip pengendalian intern versi COSO merupakan salah satu upaya untuk membantu dalam pengawasan aktivitas dimana masing-masing komponen ini saling keterkaitan. Dengan adanya rancangan pengendalian ini, maka laporan keuangan diharapkan menjadi handal operasi organisasi menjadi efektivitas dan efisiensi, dan dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal COSO merupakan sebuah *framework* yang terdiri dari 5(lima) komponen, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantaua. Dengan implementasikannya 5 (lima) komponen tersebut diharapkan dapat membantu pihak eksternal dalam mencapai sistem pengendalian internal yang efektif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Fajar & Rusmana, 2018).

Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari semua komponen pengendalian intern lainnya yang menyediakan disiplin (Aisyah, 2019). Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan identifikasi, analisis dan pengelolaan risiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku (Aisyah, 2019).

Sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi (*accounting system*) terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi-transaksi entitas dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva dan kewajiban yang berhubungan (Aisyah, 2019). Pemantauan merupakan suatu proses yang menilai suatu kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu (Aisyah, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif (Arifiyani & Sukirno, 2012). Semakin pentingnya sumber daya manusia

berakar dari meningkatnya kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan lemahnya manajemen sumber daya. Arifiyani (2012) mengatakan perilaku etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Yuliana et al (2016) menjelaskan bahwa pengendalian intern sangat tidak penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai aturan.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan, pengimplementasian pengendalian intern yang baik pada semua struktur organisasi, maka dapat disediakan jaminan yang memadai mengenai prestasi dari sasaran kinerja dalam efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, sehingga dalam laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan diregulasi. . Jika pengendalian internal lemah, maka akan mengakibatkan kekayaan organisasi tidak terjamin keamanannya, informasi akuntansi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya kebenarannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional serta tidak dapat dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan (Setiawan, 2016).

Penelitian ini dilakukan di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Fenomena yang terjadi di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada yang diwawancarai bahwa salah satu karyawan pada KSP tersebut melakukan tindakan fraud (kecurangan). Karyawan dalam KSP Kopdit Pintu Air tersebut melakukan tindakan pelanggaran norma perusahaan dan tidak patuhnya karyawan tersebut pada aturan yang dianut oleh KSP tersebut maka segera memproses untuk memutuskan hubungan kerja yang terbukti melanggar aturan.

2. TELAAH LITERATUR

Pengendalian Intern

Pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses, dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen, dan personel lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai

tentang pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan laporan keuangan
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Pengendalian internal merupakan sistem atau prosedur yang ada dalam suatu organisasi untuk menjaga proses kegiatan operasi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan organisasi itu sendiri (Martini et al., 2019).

Menurut Tunggal dalam (Sumbayak et al., 2017) mendefinisikan pengendalian internal merupakan rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan .

Komponen Pengendalian Intern

Fungsi suatu struktur dalam mempertimbangkan banyak kemungkinan pengendalian yang berhubungan dengan tujuan entitas, Committee of Sponsoring Organizations mengidentifikasi ilmu komponen pengendalian intern (*Component of Internal Control*) yang saling berhubungan (Setiawan, 2016), yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian
Lingkungan pengendalian merupakan lingkungan yang mempengaruhi keseluruhan organisasi dan menjadi “atmosfir” organisasi dalam melakukan aktivitas dan melaksanakan tanggungjawab atas pengendalian yang menjadi bagiannya. Dengan kata lain, lingkungan pengendalian merupakan pondasi dasar yang mendasari suatu sistem pengendalian intern pemerintah. Apabila lingkungan pengendalian menunjukkan kondisi yang baik, maka dapat memberi pengaruh yang cukup baik bagi suatu organisasi, namun sebaliknya, apabila lingkungan pengendalian jelek, mengindikasikan bahwa organisasi tersebut tidak sehat (Suhardi et al., 2018).
2. Penaksiran Risiko
Penaksiran risiko adalah masih adanya risiko meskipun sudah ada pengendalian. Penaksiran risiko pengendalian juga dapat diartikan sebagai proses evaluasi efektivitas desain dan operasi pengendalian intern entitas dalam rangka pencegahan atau

pendeteksian salah satu material di dalam laporan keuangan (Sari et al., 2020).

3. Informasi dan Komunikasi
Sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi (*accounting system*), terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat, dan melaporkan transaksi – transaksi entitas dan untuk emmelihara akuntabilitas dari aktiva – aktiva dan kewajiban – kewajiban yang berhibungan. Komunikasi melibatkan penyediaan suatu yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab individu berkenaan dengan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.
4. Aktivitas Pengendalian
Menurut Mardiasmo dalam (Purba, 2018) menjelaskan aktivitas pengendalian merupakan kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen telah dilaksanakan. Aktivitas pengendalian seharusnya efisien dan efektif, menyajikan kehandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset daerah, ketaatan/kepatuhan terhadap undangan – undangan, kebijakan dan peraturan lain untuk mencapai tujuan pengendalian itu sendiri.
5. Pemantauan
Pemantauan merupakan salah satu komponen yang ada didalam pengendalian intern, proses berkelanjutan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi – informasi mengenai program yang telah direncanakan, yang termasuk didalamnya adalah asumsi – asumsi atau faktor-faktor eksternal dan efek samping dari terlaksananya program tersebut, bak itu program positif maupun negatif (Patricia, 2012). Pengendalian intern dapat dimonitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberukan oleh sistem akuntansi (Sari et al., 2020).

Pengendalian Intern dalam Sistem Penggajian

Meilinda (2015) mengatakan bahwa unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian adalah:

1. Organisasi
2. Sistem Otorisasi
3. Prosedur Pencatatan
4. Praktik yang sehat

Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian

Perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, norma-norma moral, dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya, yang kemudian 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, pengaruh kondisi politik, dan perekonomian global dimana dia hidup.

Sebagian besar perusahaan menetapkan kode etik untuk mendorong para karyawannya berperilaku secara etis. Pemilik dan manajer perusahaan harus menetapkan aturan dengan standar yang tinggi agar kinerja karyawan maksimal, aset perusahaan aman, dan segala aturan perusahaan dapat dipatuhi oleh semua level dalam entitas tersebut. Manajemen harus menegaskan bahwa perusahaan tidak akan mentoleransi perilaku yang tidak etis. Oleh karena itu, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian adalah perilaku karyawan dalam sistem penggajian yang sesuai dengan standar, aturan serta kode etik yang telah ditetapkan perusahaan, karena setiap karyawan diberikan tugas dan memiliki tanggung jawab pada tugas dan kewajibannya masing-masing.

Sistem Penggajian

Pengertian Gaji dan Upah

Menurut Mulyadi dalam (Jermias, 2016) gaji merupakan pembayaran atas pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manejer, umumnya dibayarkan tetap perbulan.

Upah merupakan imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk di bayarkan kepada seseorang pada jarak – jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan. Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang

bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi(Efendi et al., 2020)

Dokumen dalam Sistem Penggajian

Setiawan (2016) mengatakan bahwa dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah:

1. Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah
2. Kartu jam hadir
3. Kartu jam kerja
4. Daftar gaji dan upah
5. Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah
6. Surat Pernyataan gaji dan upah
7. Amplop gaji dan upah
8. Buku kas keluar

Catatan Akuntansi yang digunakan dalam Penggajian

Catatan-catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan harus dibuat dengan baik dan tersimpan dengan aman, karena catatan-catatan tersebut merupakan bukti yang nyata atas setiap transaksi yang berhubungan dengan penggajian dan pengupahan dalam perusahaan tersebut, dan juga dapat menghindarkan perusahaan dari kerugian atau kecurangan-kecurangan yang bisa saja terjadi.

Mulyadi dalam menyatakan bahwa catatan akuntansi yang digunakan dalam sistem penggajian dan pengupahan meliputi:

1. Jurnal umum
2. Kartu harga pokok produk
3. Kartu biaya
4. Kartu penghasilan karyawan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor KSP Koperasi Kredit Pintu Air Kabupaten Ngada.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan KSP Koperdit Pintu Air Kabupaten Ngada yang berjumlah 34 orang. Sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada berjumlah 34 responden.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa nama dan tingkat pendidikan subyek penelitian serta literatur atau referensi yang mendukung.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada sebagai responden, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen administrasi serta jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Observasi atau pengamatan dilakukan setelah survei pendahuluan dengan melakukan kunjungan dengan membawa surat pra penelitian ke Kantor KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada untuk mengamati secara langsung aktivitas yang terjadi. Kuesioner dalam hal ini kuesioner diberikan kepada karyawan yang diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diadopsi. Studi kepustakaan bertujuan untuk memperoleh landasan teori melalui literatur – literatur atau referensi, makalah – makalah, arsip, dan peraturan – peraturan serta dokumen – dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang terkumpul, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen apakah masing-masing variabel

berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dan variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + B4X4 + B5X5 + e$$

Tabel 4.1
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,118	0,766		2,764	0,01
Lingkungan Pengendalian	0,021	0,351	0,018	4,060	0,003
Penaksiran Risiko	0,510	0,342	0,453	4,489	0,048
Aktivitas Pengendalian	0,331	0,084	0,636	3,930	0,001
Informasi dan Komunikasi	0,227	0,098	0,331	2,325	0,028
Pemantauan	0,060	0,139	0,060	3,431	0,009

Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + B4X4 + B5X5$$

$$Y = 2,118 + 0,021 + 0,510 + 0,331 + 0,227 + 0,060$$

Uji Hipotesis

Uji T

Adapun hasil analisis uji t sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji T
Coefficient

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,118	0,766		2,764	0,01
Lingkungan Pengendalian	0,021	0,351	0,018	4,060	0,003
Penaksiran Risiko	0,510	0,342	0,453	4,489	0,048
Aktivitas Pengendalian	0,331	0,084	0,636	3,930	0,001
Informasi dan Komunikasi	0,227	0,098	0,331	2,325	0,028
Pemantauan	0,060	0,139	0,060	3,431	0,009

Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber : Olahan peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa:

1. Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan pengendalian sebesar 4,060, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = n-k-1 (34-5-1) 1,70113$ dan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,060 > 1,70113)$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air sudah memiliki visi misi strategi secara jelas dan mengikut sertakan karyawan dalam membuat kebijakan, memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan sistem akuntansi berdasarkan standar akuntansi serta menyiapkan disiplin struktur yang efisien

2. Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel penaksiran resiko sebesar 4,489, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = n-k-1 (34-5-1) 1,70113$ dan tingkat signifikan $0,048 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,489 > 1,70113)$. Dapat disimpulkan bahwa penaksiran risiko berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air memiliki identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel aktivitas pengendalian sebesar 3,930, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = n-k-1 (34-5-1) 1,70113$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,930 > 1,70113)$. Dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti Ksp Kopdit Pintu Air memiliki Aktivitas pengendalian dengan berbagai tujuan dan aplikasi pada berbagai tingkatan organisasional dan fungsional seperti pemisahan tugas, Pengendalian pemrosesan informasi, Pengendalian fisik serta *Review* kinerja yang efisien.

4. Hipotesis 4

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel informasi dan komunikasi sebesar 2,325, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = n-k-1 (34-5-1) 1,70113$ dan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,325 > 1,70113)$. Dapat disimpulkan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti karyawan Ksp Kopdit Pintu Air memiliki sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi yang terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi-transaksi entitas (dan juga kejadian serta kondisi) dan untuk memelihara akuntabilitas dari aktiva dan kewajiban yang berhubungan.

5. Hipotesis 5

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel aktivitas pengendalian sebesar 4,431, sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ serta $df = n-k-1 (34-5-1) 1,70113$ dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,431 > 1,70113)$. Dapat disimpulkan bahwa pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Ini berarti karyawan Ksp Kopdit Pintu Air memiliki suatu kualitas kinerja pengendalian intern yang efektif dan efisien. Pemantauan ini melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

Uji F

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regrresion	5,484	5	1,097	10,595	,000 ^b
Residual	2,898	28	0,104		
Total	8,382	33			

Sumber : Olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,595 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F tabel sebesar 2,56 dengan demikian F_{hitung} lebih besar F_{tabel} ($10,595 > 2,56$) dan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,809	0,654	0,592

Sumber : Olahan peneliti, 2021

Dari tabel diatas nilai adjusted (R^2) sebesar 0,592 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap variabel Y sebesar 59,2 %. Artinya, variabel Perilaku etis karyawan dipengaruhi oleh variabel Lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan sebesar 59,2% sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model penelitian.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa: (1) lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan pengendalian dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,060 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,03 < 0,05$; (2) Penaksiran risiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel penaksiran risiko dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,489 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,048$

$< 0,05$; Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel aktivitas pengendalian dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,930 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$; Informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel informasi dan komunikasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,325 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$; Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis variabel informasi dan komunikasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,431 > 1,70113$) dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis; (2) Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas obyek penelitian pada badan, kantor atau instansi pemerintahan lainnya sehingga hasilnya bisa digeneralisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N. (2019). Sistem Pengendalian Internal Atas Persediaan Barang Dagang pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. *Economix*, 6(1).

Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 1–21.

Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>

Fajar, I., & Rusmana, O. (2018). Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI Dengan COSO Framework. *Jurnal*

- Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(4). (JARAC), 1(2), 151–164.
- Jayanti, N. P. I., & Rasmini, N. K. (2013). Pengaruh pengendalian intern, motivasi, dan reward manajemen pada perilaku etis konsultan. *E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. Bali*.
- Jermias, R. (2016). Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji Dan Upah Pada Pt. Bank Sinarmas Tbk. Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 814–828. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i2.13180>
- Martini, R., Lianto, N., Hartati, S., Zulkifli, Z., & Widyastuti, E. (2019). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah atas Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Dana Desa di Kecamatan Sembawa. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 2(1).
- Meilinda, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada Tidar Foods Industries. *Artikel. Ekonomi Akuntansi*, 1–13.
- Patricia, R. (2012). Pengaruh kepatuhan pengendalian intern, moralitas manajemen, dan sistem kompensasi terhadap perilaku Etis karyawan dalam sistem penggajian (studi kasus Pada karyawan pt. Bank rakyat indonesia Cabang putri hijau medan). *Indonesia: Universitas Sumatra Utara*.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publikdan aktivitas pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(1), 99–111.
- Sari, N. M. I., Dewi, T. K., & Junpisa, N. M. E. (2020). PENGARUH PEMANTAUAN, PENAKSIRAN RISIKO DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIANA PADA PT BALI INSAN PERKASA. *Journal Research of Accounting*
- Setiawan, C. (2016). *Evaluasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada CV. Top Ten Tobacco Kediri*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.
- Suhardi, A. S. H., Nasaruddin, F., & Rahim, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Pengendalian dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintah Kota Palopo. *KARIMAH*.
- Sumbayak, J. S., Anisma, Y., & Hasan, M. A. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud)(Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing Di Kota Pekanbaru)*. Riau University.
- Yuliana, A., Satriawan, S., Adri, R., & Hariyani, E. (2016). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud)(Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah Di Kota Pekanbaru)*. Riau University.