PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN
(Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

DEWI FAJARIYANTI

NPM: 11.1.02.01.0030

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

DEWI FAJARIYANTI
NPM : 11.1.02.01.0030

Judul :

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 06 Desember 2015

Dosen Pembimbing I,	Dosen Pembimbing II,
Dr. H.M. Anas, S.E., M.M., M.Si.	**Badrus Zaman, S.E., M.Ak.**
NIDN : 0028106601	**NIDN : 0730036503**

Skripsi oleh :

DEWI FAJARIYANTI
NPM : 11.1.02.01.0030

Judul :

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 04 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

Ketua	: **Dr. H.M. Anas, S.E., M.M., M.Si.**	
1. Penguji I	: **Faisol S.Pd., M.M.**	
2. Penguji II	: **Badrus Zaman, S.E., M.Ak.**	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Dewi Fajariyanti
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir	: Kediri, 30 Oktober 1993
NPM	: 11.1.02.01.0030
Fakultas/Prodi	: Ekonomi/Akuntansi

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja menjadi acuan dalam karya tulis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 21 Desember 2015

Yang Menyatakan,

DEWI FAJARIYANTI
NPM. 11.1.02.01.0030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui". (Q.S Al-Baqarah 216)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain". (Q.S Al-Insyirah 6-7)

Persembahan

"Kupersembahkan untuk ibuku tercinta,

kakakku tersayang dan sahabat-sahabat

terbaik yang selalu mendukung hal baik

apapun yang saya lakukan."

ABSTRAK

Dewi Fajariyanti : Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island), Skripsi, Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UNP Kediri, 2015.

Kata Kunci: Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, Pemantauan dan Perilaku Etis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian baik secara parsial maupun simultan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku etis. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* isidental, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F).

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis, tetapi variabel pemantauan berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku etis. Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis. Dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,833, yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)**" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Sulistiono, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Badrus Zaman, S.E., M.Ak., selaku Kepala Program Studi Akuntansi.
4. Dr. H.M. Anas, S.E., M.M., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I.
5. Badrus Zaman, S.E., M.Ak., selaku Dosen Pembimbing II.
6. Kedua orang tua dan kakak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik dalam bentuk material maupun spiritual.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.

8. Teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata peneliti berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan, khususnya di dunia pendidikan.

Kediri, 21 Desember 2015

DEWI FAJARIYANTI
11.1.02.01.0030

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Persetujuan ii
Halaman Pengesahan iii
Halaman Pernyataan iv
Motto dan Persembahan v
Abstrak vi
Kata Pengantar vii
Daftar Isi ix
Daftar Tabel xiii
Daftar Gambar xiv
Daftar Lampiran xv

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 4
C. Batasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 5
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS
A. Kajian Teori 9
1. Kepatuhan Pengendalian Intern 9
2. Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis 14
3. Sistem Penggajian 16
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu 20
C. Kerangka Berfikir dan Kerangka Konsep 21
1. Kerangka Berfikir 21
2. Kerangka Konsep 23

D. Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN
A. Identifikasi Variabel Penelitian 26
1. Variabel Dependen 26
2. Variabel Independen 26
B. Definisi Operasional Penelitian 27
C. Teknik Penelitian dan Pendekatan Penelitian 28
1. Teknik Penelitian 28
2. Pendekatan Penelitian 29
D. Tempat dan Waktu Penelitian 30
1. Tempat Penelitian 30
2. Waktu Penelitian 30
E. Populasi dan Sampel 30
1. Populasi 30
2. Sampel 30
F. Instrumen Penelitian 31
G. Validasi Instrumen 33
1. Uji Validasitas 33
2. Uji Reliabilitas 33
H. Teknik Pengumpulan Data 34
I. Teknik Analisis Data 34
1. Uji Asumsi Klasik 34
2. Teknik Analisis Regresi Berganda 37
3. Uji Koefisien Determinasi 38
4. Pengujian Hipotesis 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 40
1. Deskripsi Obyek Penelitian 40
2. Visi dan Misi 40
B. Deskripsi Data Responden 41
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41

2. Data Responden Berdasarkan Usia 42
3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 42
4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43
5. Data Responden Berdasarkan Jumlah Gaji 43
C. Deskripsi Variabel Penelitian 44
1. Variabel Bebas 44
2. Variabel Terikat 49
D. Uji Instrumen Penelitian 50
1. Uji Validitas 50
2. Uji Reliabilitas 51
E. Hasil Analisis Data 52
1. Uji Asumsi Klasik 52
2. Analisis Regresi Linier Berganda 57
3. Analisis Koefisien Daterminasi (R^2) 60
4. Pengujian Hipotesis 61
F. Pembahasan 64
1. Pengaruh Lingkungan Pengendalian
Terhadap Perilaku Etis 64
2. Pengaruh Penaksiran Resiko Terhadap Perilaku Etis 65
3. Pengaruh aktivitas Pengendalian Terhadap Perilaku Etis..... 65
4. Pengaruh Informasi dan Komunikasi
Terhadap Perilaku Etis 66
5. Pengaruh Pemantauan Terhadap Perilaku Etis 66
6. Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko,
Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi,
Pemantauan terhadap Perilaku Etis 67
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN
A. Simpulan 69
B. Implikasi 70
C. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN-LAMPIRAN 74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Empiris 20
Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian 40
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 42
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Gaji 44
Tabel 4.6 Indikator Lingkungan Pengendalian 45
Tabel 4.7 Indikator Penaksiran Resiko 46
Tabel 4.8 Indikator Aktivitas Pengendalian 47
Tabel 4.9 Indikator Informasi dan Komunikasi 47
Tabel 4.10 Indikator Pemantauan 48
Tabel 4.11 Indikator Perilaku Etis 49
Tabel 4.12 Hasil Uji Validasi 50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 52
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolerasi 54
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi 56
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 57
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 60
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial) 61
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan) 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep 23
Gambar 4.1 Grafik Normalitas 53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian 75
Lampiran 2 : Uji Validitas 79
Lampiran 3 : Uji Reliabilitas 81
Lampiran 4 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X_1 82
Lampiran 5 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X_2 83
Lampiran 6 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X_3 84
Lampiran 7 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X_4 85
Lampiran 8 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X_5 86
Lampiran 9 : Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Y 87
Lampiran 10 : Tabel r 88
Lampiran 11 : Tabel *Durbin Watson* (DW) 89
Lampiran 12 : Distribusi Nilai t tabel 90
Lampiran 13 : Distribusi Nilai F tabel..... 91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tempat wisata air dengan nama “GUMUL PARADISE ISLAN (GPI)” ini dikelolah oleh PT. Panorama Wisata Sejahtera dan diresmikan oleh bupati kediri Ibu Hariyanti Sutrisno pada tanggal 5 maret 2011 di kawasan Gumul. Dan tempat wisata ini buka pada hari selasa sampai minggu dan buka pada pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 17.00 wib, tempat wisata ini memiliki banyak wahana terdiri dari wahana air yaitu speed slide,body slide,kolam jamur,fun boomerang juga kolam tumpah, adapula wahana terbaru yaitu wahana non air yaitu bioskop 4D,Scarry house,The jugle adventure,dan studio art 3D yang sangat menghibur para wisatawan yang ingin berkunjung. Dan para wisatawan hanya dengan membayar Rp. 30.000 untuk hari biasa seperti selasa sampai jum’at, dan pada hari libur atau weekend hanya dengan harga Rp. 35.000 dapat berenang dan bermain di semua wahana sepuasnya, tiket dewasa dan anak-anak harga sama saja.

Setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman 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 jarang dalam suatu perusahaan ada pihak

yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah gejala-gejala dari timbulnya kecurangan dalam perusahaan. Kecurangan dapat dibedakan antara penyalahgunaan aktiva dan kecurangan pelaporan keuangan yang sering disebut juga kecurangan manajemen.

Kecurangan laporan keuangan atau kecurangan manajemen merupakan penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan. 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 juga merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.

Tingginya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu sehingga menjadi penghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak. Pengendalian intern yang efektif sekalipun tidak menjamin kelangsungan hidup perusahaan karena pengendalian ini mempunyai

kelemahan, yakni dapat dimanfaatkan oleh karyawan bersangkutan yang berkolusi untuk kepentingan pribadinya. Dengan demikian, pengendalian intern yang efektif saja tidak cukup untuk menghindari kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) dalam Wilopo (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.

Perilaku tidak etis dapat mengalami penurunan, jika adanya pengendalian intern mengenai kinerja sehingga tidak memungkinkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Pengimplementasian pengendalian internal yang baik pada semua struktur organisasi dalam perusahaan, maka dapat disediakan jaminan yang 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.

Mengingat pentingnya masalah kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan, masih banyak penelitian lain yang juga meneliti tentang perilaku etis karyawan. Diantaranya, Aisah (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial pengendalian intern, kepatuhan dan integritas manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Patricia (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan pengendalian intern, moralitas manajemen dan sistem kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Amir (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran risiko dan pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis, sedangkan aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis. Nugraha (2015), hasil penelitian menunjukkan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai.

Dengan begitu pentingnya masalah kepatuhan pengendalian intern, terhadap perilaku etis karyawan sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Water Park Gumul Paradise Island)**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, masalah-masalah yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Dalam suatu perusahaan ada pihak yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan.
2. Pengelolaan gaji menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena in efisiensi melalui perilaku tidak etis dan kecurangan.
3. Tingginya perilaku tidak etis dalam sistem penggajian yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu.
4. Jika pengendalian internal lemah, maka dakan mengakibatkan kekayaan perusahaan tidak terjamin keamanannya, tidak efisien dan efektifnya kegiatan operasional perusahaan serta tidak dipatuhinya kebijakan yang telah ditetapkan.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahn serta tujuan yang dicapai. Penelitian ini meneliti pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Penelitian ini terfokus pada *Water Park Gumul Paradise Island.*

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?
2. Apakah penaksiran resiko berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?
3. Apakah aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?
4. Apakah informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?
5. Apakah pemantauan berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?
6. Apakah lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruhnya lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.
2. Pengaruhnya penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.
3. Pengaruhnya aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.
4. Pengaruhnya informasi dan komunikasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.
5. Pengaruhnya pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.
6. Pengaruhnya lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Bagi Perguruan Tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian khususnya tentang bagaimana pengaruh

lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Pariwisata Water Park Gumul Paradise Island

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana sistem penggajian sangat diperlukan untuk menerapkan teori dalam praktek mengenai sistem penggajian pada Perusahaan Pariwisata Gumul Paradise Island.

b. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam mengamati permasalahan serta membantu memberikan sumbangan pikiran bagi perusahaan. Penulis dapat mengaplikasikan ilmunya secara langsung dengan menghadapi kondisi secara nyata di lapangan dan mengasah kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian dengan metode ilmiah.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kepatuhan Pengendalian Intern

a. Pengertian Pengendalian Intern

Istilah "Pengendalian Intern" baru resmi digunakan oleh IAI pada tahun 2001. Sebelumnya istilah yang dipakai adalah sebagai berikut: Sistem Pengendalian Intern, Sistem Pengawasan Intern, dan Struktur Pengendalian Intern. Pengendalian intern itu sendiri mempunyai definisi yang berbeda sesuai dengan istilahnya pada masa itu, namun dalam definisinya tujuannya kurang lebih tetap sama.

Menurut Mulyadi (2001:163), "sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajamen."

Sedangkan IAI (2001: 319.2) 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.

Dalam organisasi bisnis, pengendalian intern mempunyai posisi yang strategis, apalagi bagi perusahaan yang sudah besar sehingga keberadaan pengendalian intern tidak dapat diabaikan. Pengabaian pengendalian intern berarti berani menantang risiko kerugian, dan cepat atau lambat akibat dampak buruknya akan dirasakan oleh organisasi tersebut.

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.

b. Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2001:178), tujuan pengendalian intern akuntansi adalah sebagai berikut:

1) Menjaga kekayaan perusahaan :
   a) Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
      (1) Pembatasan akses langsung terhadap kekayaan.
      (2) Pembatasan akses tidak langsung terhadap kekayaan.
   b) Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
      (1) Pembandingan secara periodik antara catatan akuntansi dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
      (2) Rekonsiliasi antara catatan akuntansi yang diselenggarakan.

2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:

a) Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.

(1) Pemberian otorisasi oleh pejabat yang berwenang.

(2) Pelaksanaan transaksi sesuai dengan otorisasi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang.

b) Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

(1) Pencatatan semua transaksi yang terjadi.

(2) Transaksi yang dicatat adalah benar-benar terjadi.

(3) Transaksi dicatat dalam jumlah yang benar.

(4) Transaksi dicatat dalam periode akuntansi yang seharusnya.

(5) Transaksi dicatat dengan penggolongan yang seharusnya.

(6) Transaksi dicatat dan diringkas dengan teliti.

c. Komponen-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 menetukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

d. Keterbatasan Pengendalian Intern

Walaupun banyak manfaat yang didapat dari penerapan pengendalian intern, namun pengendalian intern itu sendiri pastilah mempunyai kelemahan atau keterbatasan. Sukrisno (2004:81) menyatakan bahwa terlepas dari bagaimana bagusnya desain operasinya, pengendalian intern hanya dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian intern entitas. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini mencakup kenyataan bahwa pengendalian intern dapat rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi tersebut, seperti kekeliruan atau kesalahan yang sifatnya sederhana. Disamping itu pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi di antara dua orang atau lebih atau manajemen mengesampingkan pengendalian intern.

Faktor lain yang membatasi pengendalian intern adalah biaya pengendalian intern entitas tidak boleh melebihi manfaat yang

diharapkan dari pengendalian tersebut. Meskipun hubungan manfaat biaya merupakan kriteria utama yang harus dipertimbangkan dalam pendesainan pengendalian intern, pengukuran secara tepat biaya dan manfaat umum tidak mungkin dapat dilakukan. Oleh karena itu, manajemen melakukan estimasi kualitatif dan kuantitatif serta pertimbangan dalam menilai hubungan biaya manfaat tersebut.

e. Pengendalian Itern dalam Sistem Penggajian

Menurut Guy *et al.* (2003:140) Pengendalian intern untuk asersi transaksi penggajian adalah:

1) Asersi Eksistensi atau Kejadian
   a) Menggunakan dokumen yang sah untuk menerima dan memberhentikan karyawan serta secara independen membandingkannya dengan gaji.
   b) Menggunakan kartu jam kerja dan kartu absen, serta meminta pengesahan supervisor atas kartu absen itu.
   c) Membandingkan secara independen kartu absen yang disetujui dengan gaji.
   d) Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.
   e) Memisahkan fungsi personalia, pencatatan waktu, dan pembayaran gaji.
2) Asersi Kelengkapan
   a) Menggunakan cek gaji bernomor urut dan memeriksa urutannya.
   b) Melakukan rekonsiliasi bank atas rekening khusus gaji.

c) Menganalisis dan menindaklanjuti varians biaya tenaga kerja.

d) Memisahkan fungsi penyiapan gaji, penandatanganan cek serta pembayaran gaji, dan pencatatan gaji.

2. Perilaku Etis dan Perilaku Tidak Etis

Perilaku menurut Thoha (2008:34) "adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya". Ini berarti bahwa seorang individu dengan lingkungannya, yang dalam hal ini adalah perusahaan, menentukan perilaku keduanya secara langsung. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Etika (*ethics*) secara luas dapat diartikan sebagai serangkaian prinsip nilai atau moral. Menurut *Daft* (2002:167) "Etika merupakan prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau sebuah kelompok dalam hubungannya dengan apa yang benar atau yang salah.

Dari masing-masing pengertian di atas maka dapat diketahui bahwa Perilaku Etis Karyawan adalah interaksi karyawan terhadap perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilainilai moral yang berlaku.

Perilaku etis sangat diperlukan dalam masyarakat, tidak lain halnya dalam perusahaan. Perilaku ini menjaga agar baik manajemen maupun karyawan-karyawan di dalamnya berkomunikasi secara efektif. Agar kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan.

Akan tetapi, prinsip-prinsip etis harus dapat didefinisikan dengan baik karena bila tidak, akan menjadi tidak berguna.

Sebagian besar orang mendefinisikan perilaku tidak etis sebagai tindakan yang berbeda dengan apa yang mereka anggap tepat dilakukan dalam situasi tertentu. Ada dua alasan utama mengapa seseorang bertindak tidak etis: standar etika seseorang berbeda dengan standar etika yang berlaku di masyarakat secara keseluruhan, atau orang memilih untuk bertindak mementingkan diri sendiri. Sering kali, kedua alasan itu muncul bersamaan (Arens*et al* 2008:98).

Buckley*et al*., (1998), dalam Arrozi dan Dihin (2014) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis merupakan sesuatu yang sulit untuk dimengerti, yang jawabannya tergantung pada interaksi yang kompleks antara situasi serta karakteristik pribadi pelakunya. Meski sulit dalam konteks akuntansi, dan hubungannya dengan pasar sering tidak jelas, namun memodelkan perilaku perlu dipertimbangkan guna memperbaiki kualitas keputusan serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan informasi dan untuk memperbaiki tersedianya informasi yang tersedia bagi pasar (Hendriksen, 1992:237).

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000 dalam Thoyibatun, 2009). Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Beu dan Buckley, 2001, dalam Thoyibatun, 2009).

3. Sistem Penggajian

a. Pengertian Gaji dan Upah

Menurut Mathis and *Jackson* (2009:420), gaji "adalah imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja". Sedangkan Upah "adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja".

Sistem penggajian meliputi penggunaan tenaga kerja dan pembayaran ke semua pegawai, tanpa memperhatikan klasifikasi atau metode penentuan kompensasi. Sistem ini menjadi penting untuk beberapa alasan. Pertama, gaji, upah, dan pajak penghasilan merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan. Kedua, beban tenaga kerja *(labour)* merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan. Terakhir, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui *fraud* (Arens&Lobbecke 2009:553)

b. Dokumen Dalam sistem Penggajian

Menurut Mulyadi (2001:374), dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah:

1) Dokumen pendukung perubahan gaji dan upah.

Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti misal surat keputusan pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, perubahan tarif upah, penurunan pangkat,

pemberhentian sementara dari pekerjaan (skorsing), pemindahan, dan lain sebagainya. Tembusan dokumen-dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuat daftar gaji dan upah.

2) Kartu jam hadir.

   Dokumen ini digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir setiap karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa daftar hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatatat waktu.

3) Kartu jam kerja.

   Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi oleh mandor pabrik dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

4) Daftar gaji dan daftar upah.

   Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang setiap karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

5) Rekap daftar gaji dan rekap daftar upah.

   Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang

produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebankan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang bersangkutan.

6) Surat pernyataan gaji dan upah.

   Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuat daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatatan bagi setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

7) Amplop gaji dan upah.

   Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah. Di halaman muka gaji dan upah setiap karyawan ini berisi informasi mengenai nama karyawan, nomor identifikasi karyawan, dan gaji bersih yang diterima karyawan dalam bulan tertentu.

8) Bukti Kas keluar.

   Dokumen ini merupakan perintah pengeluaran uang yang dibuat oleh fungsi akuntansi kepada fungsi keuangan, berdasarkan informasi dalam daftar gaji dan upah yang diterima dari fungsi pembuat daftar gaji dan upah.

c. Catatan akuntansi yang Digunakan dalam Penggajian

Dalam Mulyadi (2001:379), catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah adalah:

1) Jurnal Umum

   Jurnal umum dalam pencatatan gaji dan upah digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

2) Kartu Harga Pokok Produk

   Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

3) Kartu Biaya

   Catatan ini digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya kerja nonproduksi setiap departemen dalam perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam biaya kartu ini adalah bukti memorial.

4) Kartu Penghasilan Karyawan

   Catatan ini digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar PPh pasal 21 yang menjadi beban tanda terima gaji dan upah karyawan.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang digunakan peneliti, yang terdiri dari beberapa tahun yang berbeda, akan dijabarkan dalam tabel 2.1. dibawah ini :

Tabel 2.1
Kajian Empiris

Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Aisah (2010)	Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas Manajemen dan Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	Perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, pengendalian intern integritas manajemen dan kepatuhan.	Pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
Patricia (2012)	Pengaruh Kepatuhan pengendalian Itern, Moralitas Manajemen dan Sistem Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan)	Kepatuhan pengendalian intern, moralitas menejemen, sistem kompensasi, perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.	Secara simultan variabel kepatuhan pengendalian intern, moralitas manajemen dan sistem kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Secara parsial, kepatuhan pengendalian itern moralitas manajemen, dan sistem kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
Amir (2014)	Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian	Lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan	Variabel lingkungan pengendalian, penaksiran risiko dan pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis,

		komunikasi, dan pemantauan, perilaku etis	sedangkan variabel aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.
Nugroho (2015)	Pengaruh Pengendalian intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri)	Kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai dan kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai	Hasil perhitungan untuk nilai R2 diperoleh nilai adjusted-R2 sebesar 0,397. Hal ini berarti bahwa 39,7% variasi variabel perilaku etis pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 60,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti

C. Kerangka Berfikir dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Berfikir

a. Lingkungan Pengendalian (X_1) terhadap Perilaku Etis (Y)

Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi, mempengaruhi kesadaran pengendalian orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern, menyediakan disiplin dan struktur hal ini juga berpengaruh terhadap Perilaku etis seorang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penelitian terdahulu milik Amir (2014), yang menunjukan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

b. Penaksiran Resiko (X_2) terhadap Perilaku Etis (Y)

Penaksiran risiko yaitu identifikasi entitas dan analisis terhadap risiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaiman risiko harus dikelola.didalam menentukan kegiatan perlu juga melakukan Penaksiran Resiko. Hal ini ditunjukan oleh penelitian terdahulu milik Amir (2014), yang menunjukan bahwa penaksiran resiko berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

c. Aktivitas Pengendalian (X_3) terhadap Perilaku Etis (Y)

Kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan adalah pengertian dari aktivitas pengendalian hal ini juga diperlukan untuk menentuka kinerja karyawan yang berperilaku secara etis. Hal ini kurang didukung oleh penelitian dari penelitian terdahulu milik Amir (2014), yang menunjukan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.

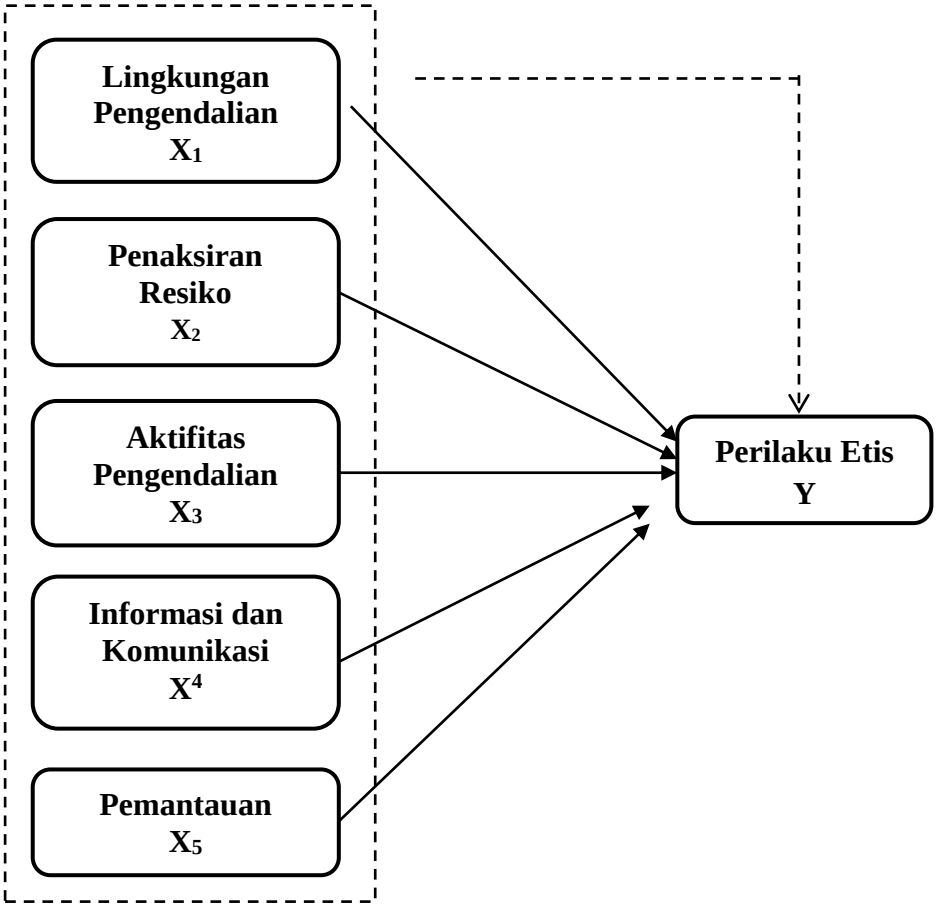
d. Informasi dan Komunikasi (X_4) terhadap perilaku Etis (Y)

Pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan waktu yang memungkinkan orang melaksanakan tanggung jawab mereka sangat menentukan didalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini kurang didukung oleh penelitian terdahulu milik Amir (2014), yang menunjukan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.

e. Pemantauan (X_5) terhadap Perilaku Etis (Y)

Pemantauan adalah proses yang menetukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan sangat diperlukan didalam menetukan bagaimana karyawan melakukan pekerjaanya. Hal ini didukung oleh peneliti oleh Amir (2014), yang menunjukan bahwa pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

2. Kerangka Konsep



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara Persial

- - - - - → : Pengaruh Variabel X terhadap variabel Y secara Simultan

D. Hipotesis

Perilaku tidak etis dapat dicegah dengan sistem pengendalian internal yang baik dan efektif. Pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Karena pada dasarnya pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi adanya suatu perilaku tidak etis.

AICPA (1947) 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 (Boynton and Kell, 1996: 253). Wright (2003), Sims and Keon (1999), Schminke (2001), Beu and Buckley (2001), serta Wilipo (2006).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan positif penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

H_3 : Terdapat pengaruh signifikan positif aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

H_4 : Terdapat pengaruh informasi dan komunikasi signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

H_5 : Terdapat pengaruh signifikan positif pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

H_6 : Terdapat pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian memegang peranan penting pada suatu penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan dalam penelitian. Ada juga menganggap variabel sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Sugiyono (2012:38), "variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua macam variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

1. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2012:39), "variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Perilaku Etis (Y).

2. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2012:39), "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran resiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4) dan pemantauan (X_5).

B. Definisi Operasional Penelitian

Variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan penelitian yang berarti ganda. Definisi dari variabel operasional juga akan memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. **S**uatu definisi operasional yang diberikan dan sekaligus memberikan penjelasan tentang cara mengukur masing-masing variabel penelitian.

Variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian (X_1)

   Lingkungan pengendalian menetapkan corak suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran pengendalian pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut. Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain, menyediakan displin dan struktur.

2. Penaksiran Resiko (X_2)

   Penaksiran resiko entitas untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan indentifikasi dan analisi terhadap resiko yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

3. Aktivitas Pengendalian (X_3)

   Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu manajemen mencapai tujuan, seperti pengambilan langkah menghadapi resiko untuk mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas pengendalian meliputi persetujuan dari atasan, pemberian wewenang, verifikasi, rekonsiliasi, penelaahan kinerja usaha, pengamanan aktiva perusahaan dan pemisahan tugas.

4. Informasi dan Komunikasi (X_4)

   Informasi yang berhubungan perlu diindentifikasi, ditangkap dan dikomunikasikan dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan para pihak memahami tanggung jawab.

5. Pemantauan (X_5)

   Sistem pengendalian intern harus dimonitor yang memungkinkan proses untuk menilai kualitas kinerja perusahaan sepanjang waktu. Hal ini dapat diselesaikan melalui aktivitas montoring, evaluasi terpisah, atau kombinasi keduannya.

C. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Penelitian ini ingin mengukur pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang menyajikan pertanyaan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Kuesioner ini mencantumkan kolom isian

mengenai identitas responden, pertanyaan yang bersifat terbuka sesuai dengan kebutuhan penulis, dan pertanyaan yang bersifat tertutup mengenai masalah yang diteliti. Untuk pertanyaaan tertutup, pilihan jawaban dibuat dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sekaran, 2006:31).

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai :

> Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguju hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian dalam metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Arikunto (2010: 27) bahwa :

> Penelitian kuantitatif dituntut banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil yang diperoleh. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan gambar, atau tampilan lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Pariwisata Gumul Paradise Island Kediri yang beralamatkan Jl. Simpang Lima Gumul Barat Ds. Sumberejo Kec. Ngasem Kabupaten Kediri Jawa Timur Indonesia Telp. (0354) 671155 Fax. (0354)673355

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2015 sampai bulan November 2015.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Gumul Paradise Island yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel diambil dengan metode *nonprobability sampling*, dimana tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012:84). Teknik pengambilan

sampel yaitu menggunakan metode *sampling* isidental. Menurut Sugiono (2012:85) *sampling* isidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dalam penelitian ini, sampel ditetapkan sebanyak 45 responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dirancang untuk satu tujuan penelitian dan tidak akan bisa digunakan pada penelitian lain. Susunan instrumen untuk setiap penelitian tidak selalu sama dengan penelitian yang lainnya. Hal ini disebabkan karena setiap penelitian mempunyai tujuan yang berbeda-beda.

Menurut Sugiyono (2012:102), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Dalam instrumen penelitian ini digunakan metode angket atau kuesioner. Menurut Arikunto (2010:194), metode angket atau kuesioner merupakan metode yang menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

Pembuatan alat ukur ini menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2012:93), “skala likert dibagi menjadi lima alternatif pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak

Setuju (STS)", kemudian masing-masing pilihan jawaban tersebut diberikan skor untuk tujuan analisis, dimana pemberian skor berdasarkan pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (ST) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Setelah masing-masing jawaban diberi skor, selanjutnya peneliti mengembangkan instrumen penelitian yang berupa kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi tersebut berisi variabel penelitian, indikator variabel, nomor butir pertanyaan, dan jumlah pertanyaan. Adapun kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Tabel Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

	Indikator	**Nomor Butir**	**Jumlah Pertanyaan**
Variabel (Y)	1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*)	21	4
	2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)	22	
	3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)	23	
	4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)	24	
Variabel (X)	1. Lingkungan Pengendalian	1, 2, 3, 4,	20
	2. Penafsiran Resiko	5, 6, 7, 8	
	3. Aktivitas Pengendalian	9, 10, 11, 12	
	4. Informasi dan Komunikasi	13, 14, 15, 16	
	5. Pemantauan	17, 18, 19,20	

G. Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, uji validitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh manainstrumen mampumengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, penulis menguji validitas instrumen melalui pengujian validitas isi *(content validity).*Uji validitas isi adalah suatu alat yang mengukur sejauhmana kuesioner atau alat ukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep (Sugiyono 2002:120).

Pada instrumen penelitian terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan.Untuk menguji validitas butir-butir instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total, dihitung dengan analisis *Corrected Item-Total Correlation.*Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi *r* hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi *r* tabel pada taraf signifikansi 5% atau 10%.

2. Uji Reliabilitas

Telah dibahasakan sebelumnya bahwa hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk itu, menurut Sugiyono (2011:348), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik*Cronbach Alpha*. Besarnya tingkat reliabilitas kemudian akan ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien

reliabilitas. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen.

H. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian hanya menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2012:137), "sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket) yang meliputi kuesioner tentang lingkungan pengendalian, penafsiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan terhadap perilaku etis yang bertindak sebagai sampel.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini ada lima variabel, yakni lima variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri atas lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan, sedangkan variabel terikat adalah perilaku etis. Untuk menganalisis data ditempuh langkah-langkah berikut ini :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2005:110), "bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak".

Menurut Ghozali (2005:112), Cara untuk mengetahui normalitas adalah Dengan melihat normal *probability plot* grafik normal plot, dengan asumsi :

1) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Telah dibahasakan sebelumnya bahwa hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Untuk itu, menurut Sugiyono (2011:348), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Besarnya tingkat reliabilitas kemudian akan ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan konsistensi reliabilitas internalnya.

Menurut Ghozali (2005:91), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (0).

Menurut Ghozali (2005:92), Cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah :

a) Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
b) Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), mengemukakan tujuan adanya pengujian heterokedastisitas:

> Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot. Menurut Ghozali (2005:105), dasar analisis uji heteroskedastisitas adalah:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Menurut Ghozali (2005:95), kriteria pengujian autokorelasi dengan membandingkan nilai dw dengan nilai du dari tabel *Durbin Watson* :

1) Jika du < dw < 4 – du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4 – dl artinya terjadi autokorelasi
3) Jika dl < dw < du atau 4 – du < dw < 4 – dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

2. Teknik Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan metode statistik regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS. Variabel independen (penerapan wewenang dan tanggung jawab, pengendalian fisik, sistem akuntansi, pemantauan dan evaluasi diekspektasikan dapat mempengaruhi variabel dependen (pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian). Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5}$$

Y = Perilaku etis karyawan dan Sistem Penggajian

A = Konstanta (nilai y apabila nilai X = 0)

$B_1B_2B_3B_4B_5$ = Koefisien Regresi dari X

X_1 = Lingkungan Pengendalian

X_2 = Penaksiran Resiko

X_3 = Aktifitas Pengendalian

X_4 = Informasi dan Komunikasi

X_5 = Pemantauan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2005:83), "nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen".

4. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan) terhadap variabel terikat (perilaku etis) secara terpisah atau parsial. Uji t dapat dilihat melalui nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima dan jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan) terhadap variabel terikatnya (perilaku etis). Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima dan dinyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak, dan dinyatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh pada variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Peneltian

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Dewasa ini wisata air (water park) adalah wahana yang paling diminati oleh warga masyarakat sehingga hampir disetiap daerah, pemerintah setempat berusaha untuk mengembangkan salah satu jenis wisata tersebut, yang mana diharapkan bisa menjadi salah satu icon wisata daerah setempat dan sebagai kota tujuan wisata.

Begitu juga dengan yang sedang kita rintis saat ini yaitu, tempat wisata air dengan nama "GUMUL PARADISE ISLAND"(GPI), yang dikelola oleh PT. Panorama Wisata Sejahtera, diresmikan oleh bupati Kediri Ibu Hariyanti Sutrisno pada tanggal 5 maret 2011 di kawasan Gumul dengan luas tanah 3 hektar. GPI kita design dan rancang sedemikian rupa sehingga diharapkan bisa menjadi salah satu wisata air terbaik di Jawa Timur dengan menawarkan berbagai macam wahana permainan seperti : Speed slide, body slide, kolam jamur, fun boomerang, kolam bak tumpah,flying fox dll. Selain tempat yang strategis dan terjangkau, GPI juga tidak mematok harga tiket yang mahal.

2. Visi dan Misi

Menjadikan GPI sebagai salah satu icon wisata air terbaik di Jawa Timur dan Nasional.

B. Deskripsi Data Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian kuisioner yaitu identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jumlah gaji.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 45 responden, yaitu karyawan yang bekerja pada pada Water Park Gumul Paradise Island. Data mengenai karakteristik dari responden tersebut disajikan sebagai berikut :

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	Laki-laki	28	62%
2.	Perempuan	17	38%
Jumlah		**45**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden perempuan hanya 17, sedangkan responden laki-laki sebesar 28. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden pada pada Water Park Gumul Paradise Island adalah laki-laki dari keseluruhan total 45 responden.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 rentang usia dan pada tabel 4.2 berikut ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< 25 tahun	15	33%
2.	25-30 tahun	23	51%
3.	> 30 tahun	7	16%
Jumlah		**45**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.2 di atas dapat menunjukkan dari total 45 responden, responden yang berusia berusia < 25 tahun berjumlah 15 orang sedangkan yang berusia antara 25-30 tahun sebanyak 23 orang. Responden yang berusia antara > 30 tahun sebanyak 7 orang. Jadi sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki usia antara 25-30 tahun sebanyak 51% dari jumlah total responden.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan pada Water Park Gumul Paradise Island berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	SMA	35	78%
2.	Diploma	-	0%
3.	S1	10	22%
Jumlah		**25**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 orang (78%) dan S1 sebanyak 10 orang (22%). Artinya dilihat dari tingkat pendidikan karyawan pada Water Park Gumul Paradise Island sudah memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja responden pada Water Park Gumul Paradise Island dibagi menjadi 3 rentang lama bekerja seperti terlihat tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< 1 tahun	5	11%
2.	1 – 5 tahun	15	33%
3.	> 5 tahun	25	56%
Jumlah		**45**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah lama bekerja di atas 5 tahun berjumlah 25 orang karyawan. Artinya, sebagian besar karyawan sudah memiliki pengalaman kerja cukup lama di Water Park Gumul Paradise Island.

5. Data Responden Berdasarkan Jumlah Gaji

Jumlah Gaji responden pada Water Park Gumul Paradise Island dibagi menjadi 3 rentang gaji seperti terlihat tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Gaji

No.	Jumlah Gaji	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	< Rp 600.000,00	-	0%
2.	Rp 600.000,00 – Rp 1.000.000,00	35	78%
3.	> Rp 1.000.000,00	10	22%
Jumlah		**45**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden menerima gaji antara Rp 600.000,00 – Rp 1.000.000,00. Artinya, sebanyak 35 orang karyawan menerima gaji setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi tanggapan responden yang berjumlah 45 responden terhadap item pertanyaan lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dan perilaku etis sebagai penjabaran secara deskriptif masing-masing variabel tersebut berdasarkan hasil jawaban responden dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas pada penelitian ini ada lima yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

a. Variabel Lingkungan Pengendalian

Untuk menilai variabel lingkungan pengendalian, peneliti mengolah jawaban kuesioner menjadi sebuah data, pertanyaan yang

berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Indikator Lingkungan Pengendalian

No. Pertanyaan	Penilaian Responden										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	R	%
1.	4	9	27	60	13	29	1	2	0	0	45	100
2.	4	9	24	53	17	38	0	0	0	0	45	100
3.	5	11	24	53	13	29	3	7	0	0	45	100
4.	4	9	26	58	13	29	2	4	0	0	45	100
Jumlah	17	-	101	-	56	-	6	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**9**	**-**	**56**	**-**	**31**	**-**	**4**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar responden menjawab ”Setuju” dengan persentase 56%, yang berarti lingkungan pengendalian dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dengan kebijakan dan prosedur sistem penggajian dilaksanakan oleh orang yang berkompeten, pimpinan bertindak secara intensif untuk mengurangi tindakan pegawai yang tidak jujur, adanya penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan yang ada.

b. Variabel Penaksiran Resiko

Untuk menilai variabel penaksiran resiko di Water Park Gumul Paradise Island peneliti mengolah hasil jawaban menjadi sebuah data, pertanyaan yang berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Indikator Penaksiran Resiko

No. Pertanyaan	Penilaian Responden										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	R	%
5.	10	22	29	65	6	13	0	0	0	0	45	100
6.	9	20	30	67	6	13	0	0	0	0	45	100
7.	9	20	28	62	8	18	0	0	0	0	45	100
8.	25	55	17	38	3	7	0	0	0	0	45	100
Jumlah	53	-	104	-	23	-	0	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**29**	**-**	**58**	**-**	**13**	**-**	**0**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar responden menjawab ”Setuju” dengan persentase 58%, yang berarti terdapat penaksiran resiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan, ada tindakan sistem pengendalian dan sosialiasi penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island.

c. Variabel Aktivitas Pengendalian

Untuk menilai variabel aktivitas pengendalian di Water Park Gumul Paradise Island peneliti mengolah hasil jawaban menjadi sebuah data, pertanyaan yang berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Indikator Aktivitas Pengendalian

No. Pertanyaan	Penilaian Responden										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	R	%
9.	20	44,5	20	44,5	4	9	1	2	0	0	45	100
10.	22	49	21	47	2	4	0	0	0	0	45	100
11.	21	46,5	20	44,5	3	7	1	2	0	0	45	100
12.	12	28	30	67	1	2	2	4	0	0	45	100
Jumlah	75	-	91	-	10	-	4	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**42**	**-**	**51**	**-**	**5**	**-**	**2**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar responden menjawab "Setuju" dengan persentase 51%, yang berarti dengan adanya pemeriksaan kesesuaian pengeluaran kas, terjaminnya perlindungan gaji dari kemungkinan perilaku tidak etis dapat memenuhi aktivitas pengendalian dalam mempengaruhi perilaku etis.

d. Variabel Informasi dan Komunikasi

Untuk menilai variabel informasi dan komunikasi di Water Park Gumul Paradise Island peneliti mengolah hasil jawaban menjadi sebuah data, pertanyaan yang berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Indikator Informasi dan Komunikasi

No. Pertanyaan	Penilaian Responden										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	R	%
13.	13	29	30	67	2	4	0	0	0	0	45	100
14.	14	31	25	56	4	9	2	4	0	0	45	100
15.	23	52	18	40	3	6	1	2	0	0	45	100
16.	16	35	21	47	7	16	1	2	0	0	45	100

Jumlah	66	-	94	-	16	-	4	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**37**	**-**	**53**	**-**	**8**	**-**	**2**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar responden menjawab "Setuju" dengan persentase 53%, yang berarti informasi dapat menunjukkan semua transaksi pemberian gaji yang sah dan dikomunikasikan dengan baik oleh karyawan tentang informasi penggajian dan dijamin keabsahannya sehubungan dengan aktivitas pengendalian.

e. Variabel Pemantauan

Untuk menilai variabel pemantauan di Water Park Gumul Paradise Island peneliti mengolah hasil jawaban menjadi sebuah data, pertanyaan yang berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Indikator Pemantauan

No. Pertanyaan	**Penilaian Responden**										**Total**	
	SS		**S**		**N**		**TS**		**STS**			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**R**	**%**
17.	16	35	21	47	8	18	0	0	0	0	45	100
18.	15	33	21	47	9	20	2	4	0	0	45	100
19.	16	35	21	47	7	16	1	2	0	0	45	100
20.	14	31	25	56	4	9	2	4	0	0	45	100
Jumlah	61	-	88	-	28	-	5	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**34**	**-**	**48**	**-**	**15**	**-**	**3**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar responden menjawab "Setuju" dengan persentase 48%, yang berarti

adanya evaluasi atas pengendalian intern terhadap sistem penggajian secara terus-menerus, adanya pemantauan menilai operasi pengendalian internal pemberian gaji dapat membuktikan fungsi pengendalian.

2. Variabel Terikat (Perilaku Etis)

Untuk menilai perilaku etis dalam sistem penggajian di Water Park Gumul Paradise Island peneliti mengolah hasil jawaban menjadi sebuah data, pertanyaan yang berkaitan dengan variabel ini terdiri dari 4 pertanyaan, penjelasan berdasarkan indikator variabel penelitian, peneliti jelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Indikator Perilaku Etis

No. Pertanyaan	Penilaian Responden										Total	
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	R	%
21.	24	53	18	40	2	4	1	2	0	0	45	100
22.	25	56	17	38	3	6	0	0	0	0	45	100
23.	20	44,5	20	44,5	4	9	1	2	0	0	45	100
24.	12	27	29	64	4	9	0	0	0	0	45	100
Jumlah	81	-	84	-	13	-	2	-	0	-	180	-
Rata-rata (%)	**-**	**45**	**-**	**47**	**-**	**7**	**-**	**1**	**-**	**0**	**-**	**100**

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Dari hasil tabel 4.11 di atas dapat diketahui mengenai perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebesar 47%. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen tidak menyalahgunakan kedudukannya untuk mengakses sistem penggajian tanpa mengikuti prosedur yang berlaku, tidak ada keegoisan manajemen dalam meminta bonus lebih dan dan tidak menyalahgunakan sumberdaya yang berkaitan dengan gaji untuk kepentingan pribadi.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian dalam setiap variabel penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas. Dalam penelitian ini, *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel uji coba. Jadi (df) = 45 – 2 = 43 dengan df = 43 pada taraf signifikansi α = 5% diperoleh r_{tabel} 0,294 (lihat r_{tabel} pada df = 43).

Penghitungan uji validitas ini dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 20*, dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* yang terlihat dalam tabel *corrected item total corellation*. Instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi program *SPSS versi 20* dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Pengendalian	P1	0,520	0,294	Valid
	P2	0,688	0,294	Valid
	P3	0,621	0,294	Valid
	P4	0,507	0,294	Valid
Penaksiran Resiko	P5	0,596	0,294	Valid
	P6	0,419	0,294	Valid
	P7	0,312	0,294	Valid
	P8	0,588	0,294	Valid
Aktivitas Pengendalian	P9	0,675	0,294	Valid
	P10	0,727	0,294	Valid
	P11	0,661	0,294	Valid
	P12	0,565	0,294	Valid

Informasi dan Komunikasi	P13	0,554	0,294	Valid
	P14	0,427	0,294	Valid
	P15	0,379	0,294	Valid
	P16	0,553	0,294	Valid
Pemantauan	P17	0,661	0,294	Valid
	P18	0,796	0,294	Valid
	P19	0,649	0,294	Valid
	P20	0,584	0,294	Valid
Perilaku Etis	P21	0,683	0,294	Valid
	P22	0,657	0,294	Valid
	P23	0,792	0,294	Valid
	P24	0,372	0,294	Valid

Sumber : Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas

Dari hasil tabel 4.12 uji validitas menunjukkan nilai r_{hitung} setiap pertanyaan dari indikator-indikator variabel dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel}. Dengan demikian, semua pertanyaan dari indikator-indikator setiap variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha* yang dihitung dengan bantuan *SPSS versi 20*. Besarnya tingkat reliabilitas, ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Pengendalian	0,776	0,60	Reliabel
Penaksiran Resiko	0,690	0,60	Reliabel
Aktivitas Pengendalian	0,826	0,60	Reliabel
Informasi dan Komunikasi	0,683	0,60	Reliabel
Pemantauan	0,838	0,60	Reliabel
Perilaku Etis	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas

Dari hasil tabel 4.13 uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada setiap indikator dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan handal sehingga alat ukur handal (reliabel).

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

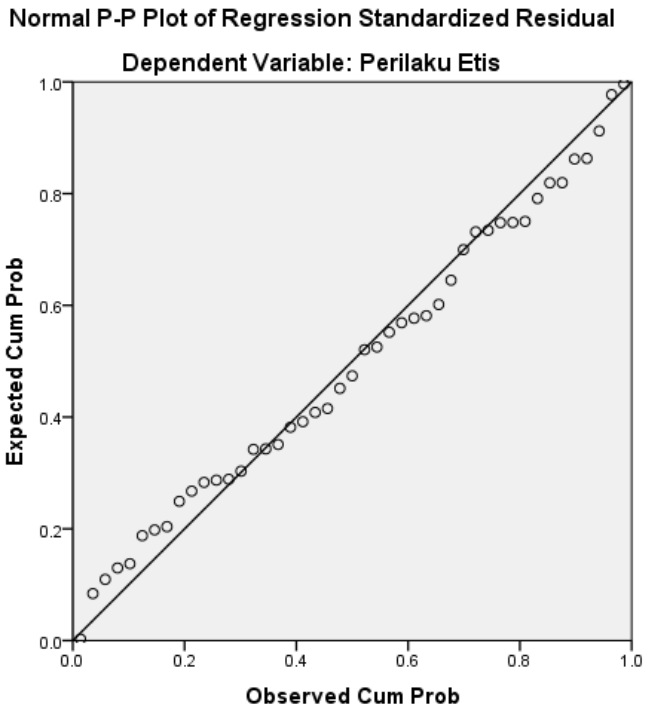
a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:112), cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* grafik normal plot, dengan asumsi :

a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

Hasil *output SPSS versi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Normalitas
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada gambar 4.1, maka dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut membuktikan bahwa produk regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas, karena jawaban responden tentang variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan dan perilaku etis menyebar diantara garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2005:92), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2) Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Pengendalian	.793	1.261
	Penaksiran Resiko	.451	2.218
	Aktivitas Pengendalian	.231	4.326
	Informasi dan Komunikasi	.129	7.750
	Pemantauan	.249	4.021

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

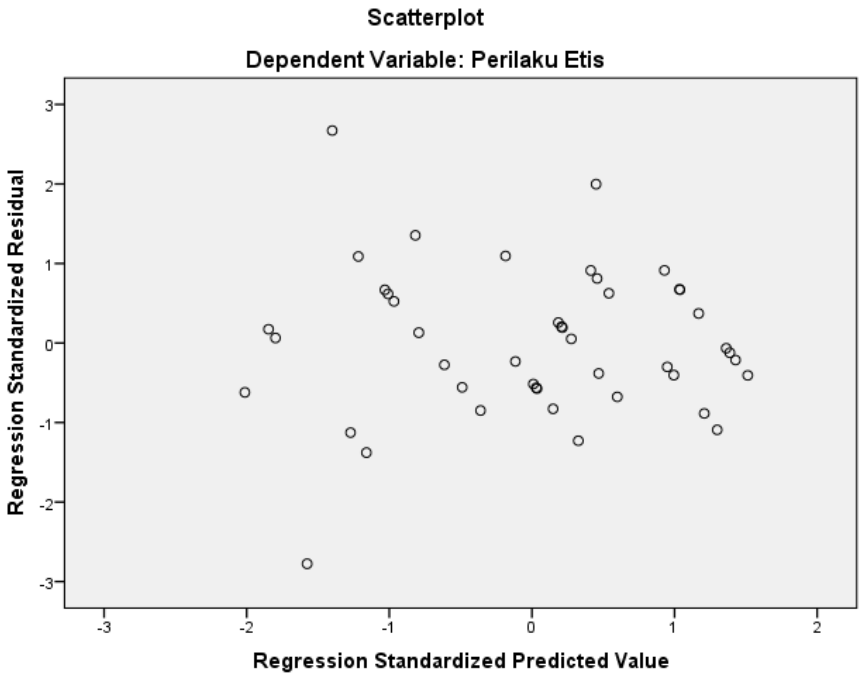
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.14 diketahui bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Menurut Ghozali (2005:105), dasar analisis uji heteroskedastisitas adalah :

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedatisitas
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis data pada gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola

tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini menggunakan uji *Durbin Watson* (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara *independent*.

Menurut Ghozali (2005:95), kriteria pengujian autokorelasi dengan membandingkan nilai dw dengan nilai du dari tabel *Durbin Watson* :

1) Jika du < dw < 4 – du artinya tidak terjadi autokorelasi
2) Jika dw < dl atau dw > 4 – dl artinya terjadi autokorelasi
3) Jika dl < dw < du atau 4 – du < dw < 4 – dl, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Hasil *output SPSS versi 20* untuk uji normalitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923[a]	.852	.833	.855	2.212

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.15 nilai *Durbin Watson* (dw) yang dihasilkan adalah 2,212. Nilai du = 1,776 sehingga 4 – du = 4 – 1,776 = 2,224. Dengan demikian disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4 – du atau 1,776 < 2,212 < 2,224 artinya tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel terikat (Y) dan tiga variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5), dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5}$$

Berikut perhitungan statistik analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.216	1.380	
	Lingkungan Pengendalian	.169	.068	.171
	Penaksiran Resiko	.421	.110	.351
	Aktivitas Pengendalian	.342	.122	.359
	Informasi dan Komunikasi	.539	.179	.516
	Pemantauan	-.417	.106	-.484

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil output *SPSS versi* 20 pada tabel 4.16 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dari hasil analisis yaitu Y = - 0,216 + 0,169X1 + 0,421X2+ 0,342X3 + 0,539X4 – 0,417X5. Dari persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = - 0,216

Jika variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan = 0, maka perilaku etis akan menjadi – 0,216.

b. Koefisien X1 = 0,169

Setiap penambahan 1 satuan lingkungan pengendalian dengan asumsi penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan perilaku etis sebesar 0,169. Namun sebaliknya, jika lingkungan pengendalian turun 1 satuan dengan asumsi penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan perilaku etis sebesar 0,169.

c. Koefisien X2 = 0,421

Setiap penambahan 1 satuan penaksiran resiko dengan asumsi lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan perilaku etis sebesar 0,421. Namun sebaliknya, jika penaksiran resiko turun 1 satuan dengan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kredit macet sebesar 0,421.

d. Koefisien X3 = 0,342

Setiap penambahan 1 satuan aktivitas pengendalian dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan perilaku etis sebesar 0,342. Namun sebaliknya, jika aktivitas pengendalian turun 1 satuan dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, informasi dan komunikasi, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan perilaku etis sebesar 0,342.

e. Koefisien X4 = 0,539

Setiap penambahan 1 satuan informasi dan komunikasi dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan perilaku etis sebesar 0,539. Namun sebaliknya, jika informasi dan komunikasi turun 1 satuan dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, serta pemantauan tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan perilaku etis sebesar 0,539.

f. Koefisien X5 = - 0,417

Setiap penambahan pemantauan 1 satuan dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan perilaku etis sebesar 0,417. Namun sebaliknya, jika pemantauan turun 1 satuan dengan asumsi lingkungan pengendalian, penaksiran resiko,

aktivitas pengendalian, serta informasi dan komunikasi tetap dan tidak berubah, maka diprediksi akan meningkatkan perilaku etis sebesar 0,417.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Menurut Ghozali (2005:83), "nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen". Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923[a]	.852	.833	.855	2.212

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,833. Hal ini menunjukkan 83,3% perilaku etis dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Sedangkan sisanya yaitu 16,7% perilaku etis mampu dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, apakah variabel lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran resiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4), serta pemantauan (X_5), berpengaruh terhadap variabel perilaku etis (Y).

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20* dapat disajikan pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.216	1.380		-.157
	Lingkungan Pengendalian	.169	.068	.171	2.473
	Penaksiran Resiko	.421	.110	.351	3.824
	Aktivitas Pengendalian	.342	.122	.359	2.801
	Informasi dan Komunikasi	.539	.179	.516	3.011
	Pemantauan	-.417	.106	-.484	-3.923

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian *SPSS versi 20* pada tabel 4.18 maka dapat diketahui bahwa :

1) Nilai t hitung lingkungan pengendalian sebesar 2,473 > 2,023 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka lingkungan pengendalian (X_1) secara parsial berpengaruh

signifikan positif terhadap perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-1 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island” terbukti.

2) Nilai t hitung penaksiran risiko sebesar 3,824 > 2,023 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka penaksiran risiko (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-2 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan positif penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island” terbukti.

3) Nilai t hitung aktivitas pengendalian sebesar 2,801 > 2,023 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka aktivitas pengendalian (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-3 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan positif aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island” terbukti.

4) Nilai t hitung informasi dan komunikasi sebesar 3,011 > 2,023 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka informasi dan komunikasi (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-4 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan positif

informasi dan komunikasi terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island" terbukti.

5) Nilai t hitung pemantauan sebesar -3,923 < 2,023 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolaka. Berdasarkan perhitungan di atas maka pemantauan (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-5 yang berbunyi "terdapat pengaruh signifikan positif pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island" tidak terbukti.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Adapun hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20* dapat disajikan pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.451	5	32.890	44.965	.000[b]
	Residual	28.527	39	.731		
	Total	192.978	44			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2015

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 44,965 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara simultan variabel lingkungan pengendalian (X_1),

penaksiran resiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4), serta pemantauan (X_5), berpengaruh terhadap variabel perilaku etis (Y). Dengan demikian hipotesis ke-6 berbunyi "terdapat pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Water Park Gumul Paradise Island." terbukti.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pemakai sistem informasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,473 nilai ini lebih dari t tabel = 2,023 (2,473 > 2,023). Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Semakin baik dan terstruktur lingkungan pengendalian maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hasil penelitian ini diperkuat 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 Amir (2014), yang menunjukan bahwa lingkungan pengendalian berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

2. Pengaruh Penaksiran Resiko terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penaksiran resiko memiliki nilai t hitung sebesar 3,824 nilai ini lebih dari t tabel = 2,023 (3,824 > 2,023). Sehingga dapat dikatakan bahwa penaksiran resiko berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Semakin baik dan tepatnya penaksiran resiko maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan 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 bagaiman risiko harus dikelola". Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amir (2014), yang menunjukan bahwa penaksiran resiko berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

3. Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel aktivitas pengendalian memiliki nilai t hitung sebesar 2,801 nilai ini lebih dari t tabel = 2,023 (2,801 > 2,023). Sehingga dapat dikatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Semakin sering dilakukan aktivitas pengendalian maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan kajian teori Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa "aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang membantu menjamin bahwa arahan manajemen dilaksanakan". Penelitian ini kurang didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amir (2014), yang menunjukan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.

4. Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel informasi dan komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,011 nilai ini lebih dari t tabel = 2,023 (3,011 > 2,023). Sehingga dapat dikatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Semakin baik informasi yang dihasilkan dan komunikasi yang dilaksanakan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan 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". Penelitian ini kurang didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amir (2014), yang menunjukan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.

5. Pengaruh Pemantauan terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pemantauan memiliki nilai t tabel sebesar -3,923 nilai ini kurang dari t tabel = 2,023 (-3,923 < 2,023). Sehingga dapat dikatakan bahwa pemantauan berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal ini menunjukkan bahwa pemantauan tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku etis, yang disebabkan oleh kurangnya pemantauan yang dilakukan oleh pihak manajemen. Semakin kurangnya pemantauan yang dilakukan terhadap kualitas kinerja maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Kajian teori menurut Sukrisno (2004:75), yang berpendapat bahwa "pemantauan adalah proses yang menentukan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu". Penelitian ini kurang mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amir (2014), yang menunjukan bahwa pemantauan berpengaruh positif terhadap perilaku etis.

6. Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan terhadap Perilaku Etis

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa nilai sig. = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara simultan (bersama-sama) lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai R adalah sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan yang kuat. Sementara

hasil nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,833. Hal ini menunujukkan 83,3% dijelaskan oleh variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Sedangkan sisanya yaitu 16,7% perilaku etis mampu dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin baik dan terstruktur lingkungan pengendalian, semakin baik dan tepat penaksiran resiko, semakin sering dilakukan aktivitas pengendalian, semakin baik informasi yang dihasilkan dan komunikasi yang dilaksanakan, serta semakin sering dilakukan pemantauan terhadap kualitas kinerja akan meningkatkan perilaku etis dalam sistem penggajian.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian di Water Park Gumul Paradise Island. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian secara parsial terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis. Hal ini berarti, bahwa semakin baik dan terstruktur lingkungan pengendalian maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
2. Penaksiran resiko secara parsial terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis. Hal ini berarti, semakin baik dan tepatnya penaksiran resiko maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
3. Informasi dan komunikasi secara parsial terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku etis. Hal ini berarti, bahwa semakin baik informasi yang dihasilkan dan komunikasi yang dilaksanakan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
4. Pemantauan secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku etis. Hal ini berarti, bahwa semakin sering dilakukan pemantauan terhadap

kualitas kinerja maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

5. Lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan secara simultan (bersama-sama) terbukti berpengaruh terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini dapat meliputi implikasi teoritis dan implikasi praktis. Berikut dijelaskan masing-masing implikasi :

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh dari kepatuhan pengendalian intern (lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan). Hasil penelitian telah membuktikan, bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur maupun penelitian yang berkaitan dengan kepatuhan pengendalian intern yang mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada perusahaan wisata dalam mengidentifikasi kepatuhan pengendalian intern yang dapat mempengaruhi perilaku etis dalam sistem penggajian. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan praktik sistem penggajian pada perusahaan, khususnya dalam hubungannya dengan perilaku etis karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepatuhan pengendalian intern dan perilaku etis dalam sistem penggajian yang dapat bermanfaat bagi kesuksesan dan kelangsungan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, diantaranya :

1. Bagi Water Park Gumul Paradise Island

Tempat wisata keluarga Water Park Gumul Paradise Island perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

a. Peneliti juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperluas obyek penelitian pada badan, kantor atau instansi pemerintahan lainnya di Indonesia sehingga hasilnya bisa digeneralisasi.

b. Perlu ditambahkan metode wawancara dalam upaya pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arens A, Beasley S, Elder J. 2009. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*, Jilid 1, Edisi 12, Jakarta: Erlangga.

Arens, James, Loebbecke, Amir 2009. *Auditing Pendekatan Terpadu*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

Buckley, M. R., D. S. Wiese M. G. and Harvey, 1998. An Investigation into Dimensions of Unethical Behavior. *Journal of Education for Bussiness* 73.

Daft, Richard L, 2002. *Manajemen*, Jilid 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Guy, Dan M, 2003. *Auditing*, Edisi 5, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.

Hasan, M. Iqbal, 2002.*Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor
.

Hendriksen, Eldon, S. and Michael F. van Breda, 1992. *Accounting Theory*, 5th ed. Chicago: Richard D. Irwin, Inc

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.

Ikatan Akuntan Indonesia, 2009. *Standar Profesi Akuntan Publik Indonesia 2001*, Salemba Empat, Jakarta.

Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mathis L. dan Jackson H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi, 2001. *Sistem Akuntansi*, Cetakan ketiga, Edisi Ketiga, Salemba Empar, Jakarta.

Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.

Sugiono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

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

Thoha, Miftah, 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.

Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Wilipo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. *Simposium NAsional Akuntansi XII*. STIE Perbanas.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Ditujukan untuk mendukung data penelitian yang diberjudul: **Pengaruh Pengendalian intern terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu dan berilah tanda *check list* (✓) pada kotak.

Jenis Kelamin : .....

Usia : ……. Tahun

Pendidikan Terakhir : ……..

Lama Bekerja : ……. Tahun

Gaji : ☐ < Rp. 600.000,00

☐ Rp. 600.000,00 – Rp. 1.000.000,00

☐ > Rp. 1.000.000,00

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Kuisioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.
5. Keterangan :

   SS : Sangat Setuju

   S : Setuju

   N : Netral

   TS : Tidak Setuju

   STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
A.	**Pengendalian Itern Dalam Sistem Penggajian**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
1.	**Lingkungan Pengendalian**					
1.	Di tempat anda bekerja, kebijakan dan prosedur sistem penggajian yang telah ditetapkan, dilaksanakan oleh orang-orang yang berkompeten.					
2.	Di tempat anda bekerja, tindakan pimpinan yang dilaksanakan secara intensif untuk mengurangi tindakan pegawai yang berbuat tidak jujur.					
3.	Di tempat anda bekerja, memiliki peraturan baik secaralisan maupun tulisan yang mengatur masalah etika perilaku.					
4.	Di tempat anda bekerja, penerapan sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada.					
2.	**Penaksiran Resiko**					
5.	Di tempat anda bekerja, menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk mensosialisasikan peraturan dan kebijakan baru dalam sistem penggajian.					
6.	Di tempat anda bekerja, ada tindakan dalam mengurangi risiko dalam kaitannya dengan sistem pengendalian					
7.	Di tempat anda bekerja, ada sosialisasi penggunaan teknologi informasi dalam aktivitas penggajian.					
8.	Di tempat anda bekerja ada penaksiran risiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan yang meliputi kejadian kejadian internal.					
3.	**Aktivitas Pengendalian**					
9.	Di tempat anda bekerja, pemeriksaan terhadap kesesuaian pengeluaran kas untuk penggajian dilakukan secara teratur.					
10.	Di kantor tempat anda bekerja saldo gaji/honor yang ada dapat dijamin perlindungannya dari kemungkinan perilaku tidak etis.					
11.	Di tempat anda bekerja, pemberian gaji/honor telah bernomor dan tercetak.					

12.	Dikantor tempat anda bekerja, bukti pemberian gaji / honor terdiri dari beberapa rangkapan dan didistribusikan kepada bagian yang berbedaguna kepentingan pengawasan internal					
4.	**Informasi Dan Komunikasi**					
13.	Di tempat anda bekerja, terdapat sistem infromasi yang menunjukkan dan mencatat semua transaksi pemberian gaji/honor yang sah.					
14.	Di tempat anda bekerja, terdapat sistem infromasi dalam hal posting dan pengikhtisaran yang benar atas transaksi-transaksi pemberiangaji/honor					
15.	Di tempat anda bekerja, terdapat sistem infromasi dalam pengotorisasian transaksi-transaksi pemberian gaji/honor oleh pejabat yang berwenang					
16.	Di tempat anda bekerja,informasi yang dihasilkan oleh masing-masing bagian dijamin keabsahannya sehubungan dengan aktivitas pengendalian.					
5.	**Pemantauan**					
17.	Ditempat anda bekerja, evaluasi atas pengendalian intern terhadap sistem penggajian dilakukan secara terus menerus.					
18.	Di tempat anda bekerja, dilakukan aktivitas pemantauan untuk menilai operasi pengendalian internal pemberian gaji/honor.					
19.	Di tempat anda bekerja, kegiatan evaluasi didokumentasi kan secara memadai.					
20.	Di tempat anda bekerja ,terdapat bukti dilakukannya fungsi pengendalian, seperti data keuangan.					
B	**Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
21.	Di tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalah gunakan kedudukan sehingga menggunakan kesempatan tersebut untuk mengakses sistem penggajian tanpa mengikuti prosedur yang berlaku					
22.	Di tempat anda bekerja, tidak wajar bila manajemen meminta bonus lebih dengan alasan bahwa ia bekerja lebih keras dari yang lain.					

23.	Di tempat anda bekerja, manajemen tidak menyalahgunakan sumberdaya terutama yang terkait dengan gaji/honor untuk ke pentingan pribadi.					
24.	Di tempat anda bekerja, manajemen tidak akan diam saja bila pegawai lain bertindak merugikan di lingkungan tempatnya bekerja, misalnya membiarkan pegawai/honorer menerima gaji/honor lebih cepat dari pada waktunya atau mendapat gaji/honor lebih, padahal tidak melakukan kerja lembur.					

Lampiran 2

Uji Validitas

1. Variabel Lingkungan Pengendalian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 1	11.11	2.919	.520	.751
pertanyaan 2	11.16	2.680	.688	.671
pertanyaan 3	11.18	2.422	.621	.701
pertanyaan 4	11.16	2.816	.507	.759

2. Variabel Penaksiran Resiko

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 5	12.58	1.749	.596	.545
pertanyaan 6	12.60	2.018	.419	.658
pertanyaan 7	12.64	2.098	.312	.725
pertanyaan 8	12.18	1.695	.588	.546

3. Variabel Aktivitas Pengendalian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 9	12.96	2.680	.675	.771
pertanyaan 10	12.82	3.013	.727	.755
pertanyaan 11	12.91	2.765	.661	.777
pertanyaan 12	13.11	3.056	.565	.819

4. Variabel Informasi dan Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 13	12.69	2.765	.554	.589
pertanyaan 14	12.80	2.436	.427	.646
pertanyaan 15	12.53	2.618	.379	.674
pertanyaan 16	12.78	2.177	.553	.555

5. Variabel Pemantauan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 17	12.42	3.613	.661	.799
pertanyaan 18	12.47	3.300	.796	.739
pertanyaan 19	12.44	3.480	.649	.805
pertanyaan 20	12.47	3.664	.584	.833

6. Variabel Perilaku Etis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan 21	12.98	2.431	.683	.722
pertanyaan 22	12.93	2.655	.657	.738
pertanyaan 23	13.11	2.146	.792	.659
pertanyaan 24	13.24	3.280	.372	.856

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

1. Variabel Lingungan Pengendalian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	4

2. Variabel Penaksiran Resiko

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	4

3. Variabel Aktivitas Pengendalian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

4. Variabel Informasi dan Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	4

5. Variabel Pemantauan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4

6. Variabel Perilaku Etis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	4

Lampiran 4

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Lingkungan Pengendalian (X_1)

No.	P1	P2	P3	P4	Skor
1	3	3	3	3	12
2	3	4	4	4	15
3	4	3	4	3	14
4	4	3	4	3	14
5	3	4	3	4	14
6	3	3	4	3	13
7	3	3	3	3	12
8	3	3	4	4	14
9	3	3	3	4	13
10	5	5	5	4	19
11	3	3	2	3	11
12	4	4	4	5	17
13	4	4	5	5	18
14	4	3	3	3	13
15	4	5	5	5	19
16	4	3	3	3	13
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	3	12
19	3	4	3	3	13
20	4	3	3	4	14
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	3	4	3	4	14
24	4	4	4	2	14
25	4	4	2	4	14
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	4	3	3	3	13
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16

No.	P1	P2	P3	P4	Skor
31	4	4	2	4	14
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	2	4	4	4	14
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	3	4	4	15
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	5	4	4	4	17
42	4	4	4	2	14
43	5	5	5	4	19
44	4	3	4	4	15
45	4	4	4	4	16

Lampiran 5

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Penaksiran Resiko (X_2)

No.	P5	P6	P7	P8	Skor
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	5	19
3	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	16
5	4	3	3	5	15
6	3	3	3	3	12
7	4	4	3	4	15
8	4	5	4	4	17
9	4	4	4	4	16
10	5	4	4	5	18
11	5	5	5	4	19
12	4	4	4	5	17
13	5	5	4	5	19
14	4	4	4	5	17
15	3	3	5	4	15
16	4	4	3	4	15
17	4	4	5	5	18
18	3	3	3	3	12
19	4	4	4	5	17
20	3	4	3	3	13
21	4	4	4	4	16
22	5	4	5	5	19
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	4	15
25	4	5	4	5	18
26	4	4	4	5	17
27	5	4	4	5	18
28	4	4	3	4	15
29	5	5	4	5	19
30	4	5	4	5	18

No.	P5	P6	P7	P8	Skor
31	4	4	3	4	15
32	4	4	4	4	16
33	3	4	4	5	16
34	5	4	4	5	18
35	5	5	4	5	19
36	4	4	4	5	17
37	4	4	5	5	18
38	4	4	4	5	17
39	4	4	5	5	18
40	4	4	5	4	17
41	4	4	5	4	17
42	4	5	4	5	18
43	4	3	5	5	17
44	4	4	4	5	17
45	5	4	4	5	18

Lampiran 6

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Aktivitas Pengendalian (X_3)

No.	P9	P10	P11	P12	Skor
1	4	4	3	2	13
2	4	4	5	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	2	4	14
6	4	3	3	4	14
7	3	4	4	4	15
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	4	4	18
11	4	5	5	5	19
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	4	5	4	4	17
18	3	4	3	3	13
19	4	5	4	4	17
20	3	3	4	4	14
21	3	4	4	4	15
22	5	5	4	4	18
23	4	4	5	2	15
24	4	4	4	4	16
25	4	4	5	4	17
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	5	20
28	2	4	4	4	14
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	4	19

No.	P9	P10	P11	P12	Skor
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	5	4	4	17
39	5	5	5	4	19
40	4	4	4	4	16
41	5	4	4	4	17
42	5	4	5	4	18
43	5	5	5	4	19
44	5	5	5	4	19
45	5	5	5	5	20

Lampiran 7

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Informasi dan Komunikasi (X_4)

No.	P13	P14	P15	P16	Skor
1	4	5	4	4	17
2	4	4	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	4	4	3	3	14
7	4	3	4	3	14
8	4	2	5	4	15
9	4	5	4	5	18
10	4	4	5	4	17
11	5	5	5	5	20
12	5	4	5	4	18
13	5	5	5	5	20
14	5	4	5	4	18
15	5	5	4	5	19
16	5	4	4	4	17
17	4	4	4	3	15
18	4	3	4	3	14
19	4	4	4	2	14
20	4	4	4	4	16
21	4	5	3	5	17
22	4	4	5	5	18
23	3	4	4	4	15
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	17
26	4	4	5	4	17
27	5	4	5	4	18
28	4	4	2	4	14
29	5	5	5	5	20
30	4	5	5	5	19

No.	P13	P14	P15	P16	Skor
31	4	3	4	3	14
32	4	2	5	5	16
33	4	4	5	3	16
34	5	5	5	4	19
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	5	4	4	17
39	4	4	5	4	17
40	4	4	4	4	16
41	4	4	5	5	18
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	4	17
44	4	5	5	5	19
45	5	4	5	4	18

Lampiran 8

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Pemantauan (X_5)

No.	P17	P18	P19	P20	Skor
1	4	4	4	5	17
2	5	4	5	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	15
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	4	13
7	4	4	3	3	14
8	4	3	4	2	13
9	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20
14	4	3	4	4	15
15	5	5	5	5	20
16	5	4	4	4	17
17	4	4	3	4	15
18	3	3	3	3	12
19	3	3	2	4	12
20	5	5	4	4	18
21	5	5	5	5	20
22	3	4	5	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	5	4	4	17
25	5	4	5	4	18
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	4	4	4	15
29	4	5	5	5	19
30	5	5	5	5	20

No.	P17	P18	P19	P20	Skor
31	3	3	3	3	12
32	4	3	5	2	14
33	4	4	3	4	15
34	4	4	4	5	17
35	5	5	5	5	20
36	4	4	5	5	18
37	5	5	5	5	20
38	3	4	4	5	16
39	5	5	4	4	18
40	5	5	4	4	18
41	5	4	5	4	18
42	4	4	4	4	16
43	5	5	4	4	18
44	4	5	5	5	19
45	4	4	4	4	16

Lampiran 9

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel Perilaku Etis (Y)

No.	P21	P22	P23	P24	Skor
1	4	4	4	4	16
2	5	5	4	4	18
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	5	5	4	3	17
6	3	3	4	4	14
7	4	4	3	3	14
8	5	4	4	4	17
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	5	18
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	4	17
16	4	4	4	5	17
17	4	5	4	4	17
18	4	3	3	4	14
19	4	5	4	4	17
20	4	3	3	3	13
21	3	4	3	4	14
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	5	4	4	17
26	5	5	5	3	18
27	5	5	5	4	19
28	2	4	2	4	12
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	4	19

No.	P21	P22	P23	P24	Skor
31	4	4	4	4	16
32	5	4	4	4	17
33	5	5	4	4	18
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	4	19
37	5	5	5	4	19
38	4	5	4	5	18
39	5	5	5	4	19
40	4	4	4	4	16
41	5	4	5	4	18
42	4	5	5	4	18
43	5	5	5	4	19
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	4	19

Lampiran 10

Tabel r *Product Moment* Pada Sig.0,05

N	r	N	R	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 11

Tabel *Durbin-Watson* (DW), α = 5%

n	k3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
8	0.3674	2.2866				
9	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762

Lampiran 12

Distribusi Nilai t tabel

Df	t 0.10	t 0.05	t 0.025	t 0.01	t 0.005
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690

Lampiran 13

Distribusi Nilai F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45