ARTIKEL

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN, REWARD, DAN MORALITAS INDIVIDU PADA PERILAKU TIDAK ETIS KARYAWAN (PT MATRA LESTARI BAHARI)

Oleh:

ALFA LUDIANTORO

14.1.02.01.0162

Dibimbing oleh :

1. **Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si.**
2. **Dyah Ayu Paramita, M.Ak.**

PROGRAM STUDI AKUNTASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Alfa Ludiantoro
NPM	: 14.1.02.01.0162
Telepun/HP	: 085604550788
Alamat Surel (Email)	: alfaludiantoro16@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern, Reward, Dan Moralitas Individu Pada Perilaku Tidak Etis Karyawan (PT Matra Lestari Bahari)
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI-AKUNTANSI
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl.KH Achmad Dahlan No.76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 30 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si. NIP / NIDN : 0710106402	Dyah Ayu Paramita, M.Ak. NIP / NIDN : 0728068702	Alfa Ludiantoro NPM : 14.1.02.01.0162

PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN, REWARD, DAN MORALITAS INDIVIDU PADA PERILAKU TIDAK ETIS KARYAWAN (PT MATRA LESTARI BAHARI)

Alfa Ludiantoro
14.1.02.01.0162
Ekonomi-Akuntansi
alfaludiantoro@gmail.com
Dra. Puji Astuti, M.M., M.Si.
Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Pengaruh pengendalian intern, reward, dan moralitas pada perilaku tidak etis sangat merugikan perusahaan, karena perilaku tersebut menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang disepakati dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward*, dan moralitas, serta pemantauan terhadap perilaku tidak etis baik secara parsial.

Data penelitian diperoleh dengan memberikan kuesioner pada karyawan PT Matra Lestari Bahari. Total sampel yang diperoleh adalah 30 orang sampel. Data dianalisis menggunakan regresi berganda Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda serta alat bantu software SPSS versi 23.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: Keefektifan pengendalian internal, reward, dan moralitas berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis baik secara parsial maupun simultan sehingga Keefektifan pengendalian internal, reward, dan moralitas yang tinggi akan menurunkan perilaku tidak etis. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur maupun penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel disiplin ilmu yang mempengaruhi perilaku tidak etis karyawan.

KATA KUNCI : Keefektifan Pengendalian Internal, *Reward*, dan Moralitas, Perilaku Tidak Etis.

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan perusahaan setiap negara di dunia telah mencapai tahap yang sangat ketat. Setiap perusahaan bersaing satu dengan yang

lainnya. Persaingan yang terjadi antar perusahaan telah memacu setiap perusahaan untuk mengembangkan segala aspek yang ada dalam perusahaan tersebut, seperti persaingan kondisi keuangan dalam perusahaan tersebut. Analisa rasio keuangan merupakan analisa perusahaan yang ditujukan untuk menunjukkan perubahan dalam kondisi keuangan perusahaan yang bersangkutan. Dengan analisa keuangan seperti ini dapat diketahui kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam bidang keuangan. Pasar modal modal merupakan lembaga keuangan yang berperan besar bagi perekonomian negara. Adanya pasar modal membuat investor sebagai pihak yang memiliki kelebihan dana dapat menginvestasikan dananya pada berbagai sekuritas dengan harapan memperoleh imbalan *(return)*. Para investor menggunakan berbagai cara untuk memperoleh *return* yang diharapkan, baik dengan melakukan analisa sendiri maupun dengan memanfaatkan saran yang telah diberikan para analis pasar modal.

Perusahaan manufaktur merupakan penopang utama perkembangan industri di sebuah negara. Perkembangan industri manufaktur di sebuah negara juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara itu. Perkembangan ini dapat dilihat baik dari aspek kualitas produk maupun kinerja industri secara keseluruhan. Oleh sebab itu bagi para investor beranggapan berinvestasi di pasar modal pada sektor manufaktur menjadi prospek yang bagus untuk memperoleh keuntungan.

Industri manufaktur memegang peran kunci sebagai mesin pembangun karena industri manufaktur memiliki beberapa keunggulan dibandingkan sektor lain karena nilai karena nilai kapitalisasi modal yang tertanam sangat besar, kemampuan menyerap tenaga kerja yang besar, juga kemampuan menciptakan nilai tambah dari setiap input atau bahan dasar yang diolah. Pada negara-negara berkembang, peranan industri manufaktur juga menunjukkan kontribusi yang semakin tinggi ini menyebabkan perubahan struktur

eksternal yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap perusahaan dan kecurangan internal adalah tindakan tidak legal dari karyawan. Perilaku tidak etis karyawan dalam suatu perusahaan tentu disebabkan dengan adanya ketidakpuasan karyawan dengan hasil yang di dapat dari perusahaan serta lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka peluang bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis.

Jenjang pendidikan tidak dapat dijadikan patokan untuk berperilaku tidak etis. Orang yang lulusan Sekolah Dasar (SD) belum tentu memiliki sikap tidak etis pada lingkungan sekitar, bisa saja pekerja yang lulusan sarjana yang diajarkan di perguruan tinggi untuk bersikap etis malah berperilaku tidak etis sehingga dapat merugikan perusahaan. Perilaku tidak etis yang dilakukan pekerja tersebut dapat merugikan perusahaan dan dapat merusak citra perusahaan.

Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari standar moral, seperti terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme serta mementingkan kepentingan pribadi yang dapat merugikan kelompok lain. Dampak dari kecurangan tersebut sangat besar dan terbukti merugikan banyak pihak. Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat korupsi tertinggi di dunia yaitu peringkat 118 dari 182 negara *(transparency international*, 2012*)*, sedangkan hasil *Failed State Index*, (2012), Indonesia berada di urutan 100 dari 182 negara. Kondisi ini menunjukkan bahwa korupsi di Indonesia belum banyak berubah.

Dengan demikian, untuk mengantisipasi hal diatas, diperlukan adanya suatu pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lainnya untuk memberikan gambaran efektifitas keyakinan yang memadai tentang pencapaian laporan keuangan secara wajar, dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Keefektifan Pengendalian Internal juga merupakan factor yang berpengaruh adanya perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen siap menghadapi perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, pergeseran permintaan pelanggan serta restrukturasi untuk kemajuan yang akan datang. Pengendalian internal yang lemah atau longgar dapat memberikan peluang seseorang untuk melakukan perilaku

tidak etis yang merujuk pada terjadinya kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.

II. METODE

A. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015:39), "variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas." Berdasarkan kutipan tersebut dapat diketahui variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah: Y_1 : Perilaku tidak etis.

B. Variabel Independen

a. Perilaku tidak etis (Y)

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang menyimpang dari tugas pokok, yang dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi, kekuasaan dan lain-lain yang dapat merugikan pihak lain. Dalam penelitian indikator perilaku tidak etis yaitu :

1) Tidak mengenali dan tidak memahami perilaku sesuai kode etik.
2) Tidak melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.
3) Tidak bertidak berdasarkan nilai dan norma.

b. Keefektifan pengendalian internal (X_1)

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai. Pengendalian internal meliputi Struktur organisasi, semua tata cara serta alat-alat yang terkordinasi dan dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Menurut Azhar Susanto (2013:96) indikator pengendalian internal meliputi :

1) Lingkungan pengendalian.
2) Penilaian resiko.
3) Pengendalian aktivitas.
4) Informasi dan komunikasi
5) Monitoring

c. *Reward* (X_2)

Reward merupakan hadiah atau segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka, yang dapat mempengaruhi tindakan maupun perilaku karyawan dalam organisasi. Menurut Fahmi (201:64) indikator *reward* meliputi:

1) *Reward* dalam bentuk finansial tunai.
2) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan.
3) *Reward* dalam bentuk *nonfinasial*.

d. Moralitas (X_3)

Moralitas sebagai keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik atau buruknya sifat sebagai manusia. Semakin tinggi moralitas seseorang, maka semakin baik pula sifat dan perilakunya. Menurut Syamsu Yusuf indikator moralitas meliputi :

1) Kemauan untuk menerima dan melakukan peraturan.
2) Nilai-nilai atau prinsip-prinsip moral.

e. Metode Penelitian

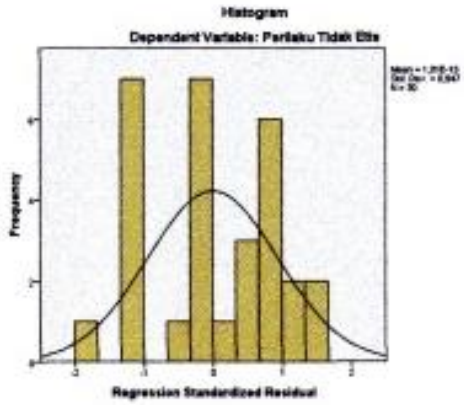
Tempat penelitian ini dilakukan di PT Matra Lestari Bahari Jalan Raya Meduran, Manyar Gresik

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 3 bulan yaitu bulan Maret-Juni 2018.

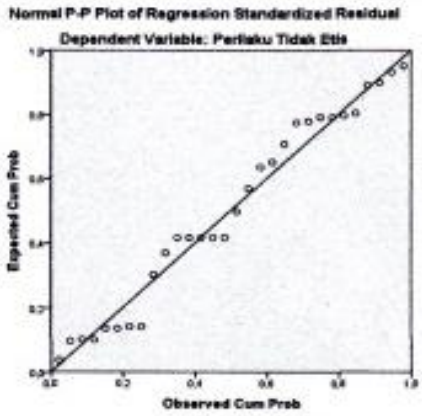
III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Normalitas

a. Analisis Grafik



Berdasarkan pengambilan keputusan analisis grafik pada gambar grafik histogram diatas, pola gambar grafik histogram membentuk simetris, distribusi data tidak menceng ke kanan atau menceng ke kiri, maka dapat dinyatakan daa berdistibusi normal.



Dari analisis grafik *normal probability plot*, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keefektifan Pengendalian Internal	,372	2,691
	Reward	,916	1,092
	Moralitas individu.	,353	2,835

a. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

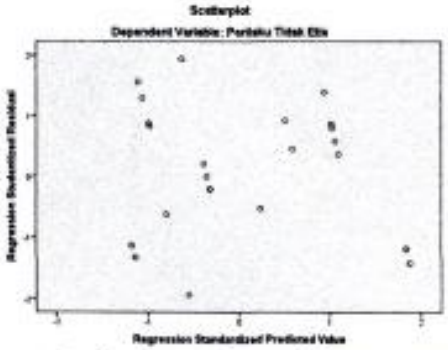
c. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square
1	,987[a]	,975

a. Predictors: (Constant), Moralitas., Reward , Keefektifan Pengendalian Internal
b. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

d. Uji Heteroskedatisitas



Pada gambar diatas grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hesteroskedastisitas pada model regresi.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,056	,846		2,431	,022
	Keefektifan Pengendalian Internal	,157	,050	,160	3,153	,004
	Reward	,068	,030	,073	2,257	,033
	Moralitas.	1,642	,076	1,125	21,586	,000

a. Dependent Variable: Perilaku Tidak Etis

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh keefektifan pengendalian internal, reward dan moralitas secara individual terhadap perilaku tidak etis.

a. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel keefektifan pengendalian internal adalah 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel keefektifan pengendalian internal lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilau tidak etis.

b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalamtabel 4.13 diperoleh nilaisignifikan variabel *reward* adalah 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel reward lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa *Reward* secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap perilau tidak etis.

c. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel moralitas adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel moralitas lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa moralitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Perilau Tidak Etis.

3. PENUTUP

A. Simpulan

1. Secara parsial keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.
2. Secara parsial *reward* berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.
3. Secara parsial moralitas Individu berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

B. Saran

Berdasarkan penelitian ini, saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Bagi PT Matra Lestari Bahari perlu meningkatkan pemahaman pentingnya keefektifan pengendalian internal, *reward*, dan moralitas individu terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dengan memberikan evaluasi secara berkala dan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel independen lainnya dan juga dapat memasukkan variabel sistem kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, ketaatan agama dan kultur organisasi.
   b. Penelitian sebaiknya dikembangkan dengan memilih instansi yang memiliki populasi lebih baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adelin, Vani. 2013. *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Pada Aturan Akuntansi Dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis.* WRA, Vol.1, No.2:259-276. Diunduh 31 Oktober 2017.

Agoes, Sukirno. 2012. *Auditing Petunjuk Praktik Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik.* Jakarta: Salemba Empat.

Agung, Anak. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. E-Jurnal Akuntansi* vol.18.3:1774-1799. Diunduh 20 september 2017.

Bellyanti, Rasmini. 2016. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan Akuntansi.* Skripsi. Yogyakarta: FE UNY. Diunduh 16 september 2017.

Dewi, Chindy K.M. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* Jom Fekon, Vol.4 No.1: 1443-1457. Diunduh 31 Oktober 2017.

Dinajayanti. 2016. *Pengendalian Intern, Loyalitas Dan Integritas Manajemen Pada Perilaku Etis Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Denpasar. E-Jurnal Akuntansi* Vol.17.1:338-363. Diunduh 20 september 2017.

Eliza, Yuliana. 2015. *Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Akuntansi,* Vol.4, No.1:86-100. Diunduh 17 November 2017.

Fauwzi, Glifandi. 2011. *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* Skripsi. Semarang. FE Universitas Diponegoro. Diunduh 30 Oktober 2017.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Jayanti, Rasmini. 2013. *Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Tidak Etis Konsultan. E-Jurnal Akuntansi* Vol.5.1: 179-195. Diunduh 20 September 2017.

Jusup, Al-haryono. 2001. *Auditing (Pengendalian).* Yogyakarta: STIE-YKPN.

Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi.* Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan pemerintah no.8 tahun 2006 (online) Tersedia: http://www.Jdih.kemenkeu.go.id. Diunduh 05 November 2017.

Rizky. 2017. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (Jimeka)* Vol.2 No.2:10-20. Diunduh 27 September 2017

Sahlan. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keputusan Kerja Dan Kompetisi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal Emba,* Vol.1: hal. 52-62. Diunduh 17 November 2017.

Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Susanto. 2013. *Pengendalian Internal.* Jakarta: Salemba Empat.

Thoyibatun, Siti. 2009. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. Jurnal Ekonomi Dan Keuangan.* Vol.16 No.2: 245-260. Diunduh 20 Sebtember 2017.