
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU ETIS BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PADA PT. SUMBER HUTAMA TIRTA KALTIM BALIKPAPAN

Anita De Grave¹⁾ Hedy Rachmi²⁾

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan
anita@stiebalikpapan.ac.id¹ rachmihedy22@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide empirical evidence about internal control system, additional income, work monitoring and risk assessment on employee ethical behavior. The population in this study were 70 employees of PT. Sumber Hutama Tirtakaltim Balikpapan and the sample used in this study is saturated sample, namely 70 employees according to the total population. The data used in this research is primary data. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 25 application. The results show that: (1) the internal control system partially has a positive and significant effect on employee ethical behavior, (2) additional income partially does not have any effect and is not significant on employee ethical behavior, (3) work monitoring partially has no effect and is not significant on employee ethical behavior, (4) risk assessment partially has a positive and significant effect on employee ethical behavior, (5) internal control systems, additional income, work monitoring and risk assessment simultaneously have a simultaneous effect on employee ethical behavior.

Keywords: *internal control system, additional income, work monitoring and risk assessment of employee ethical behavior.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan perusahaan PT. Sumber Hutama Tirtakaltim Balikpapan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu 70 karyawan sesuai dengan jumlah populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan dibantu

aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan, (2) tambahan penghasilan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan, (3) pemantauan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan, (4) penaksiran risiko secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan, (5) sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko secara simultan berpengaruh simultan terhadap perilaku etis karyawan.

Kata kunci: sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko terhadap perilaku etis karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia merupakan faktor penentuan keberhasilan pelaksanaan organisasi perusahaan yang efektif. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik (tidak etis).

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional, karena menjadi faktor penting untuk menghadapi persaingan antar perusahaan. Banyak perusahaan sejenis yang akan menimbulkan persaingan kompetitif yang secara umum sistem pengendalian internal dalam suatu perusahaan kebanyakan masih belum dapat dilaksanakan secara maksimal dikarenakan faktor diantaranya dari pihak manajemen perusahaan sendiri dan karyawan yang belum dapat mengimplementasikan sistem pengendalian internal perusahaan.

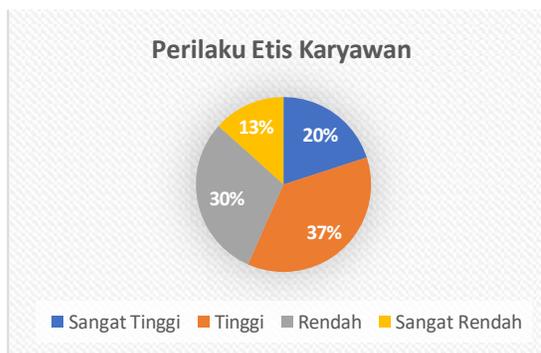
Tindakan-tindakan penyimpangan dalam suatu perusahaan terjadi karena tidak sesuai dengan pelaksanaan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan dan juga tidak sesuai dengan tugas serta wewenangnya yang biasanya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan merupakan orang yang diperkerjakan dalam suatu perusahaan dengan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Kinerja seorang karyawan memiliki peranan yang penting dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu pimpinan perusahaan berusaha membina hubungan yang baik dengan para karyawan dan perlu meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan itu sendiri.

(I Made Surya Widhi Wibawa & I Ketut Suryanawa, 2021) menyatakan perilaku etis karyawan adalah suatu tindakan yang secara moral diterima dengan benar dan baik sebagai lawan dari salah atau buruk dalam peraturan khususnya yang menjadi tindakan atau aktivitas seseorang. Karyawan yang memiliki perilaku etis yang tinggi disebabkan oleh informasi yang diterima oleh karyawan dari manajemen secara akurat serta relevan yang menjadi keputusan bagi para pembuat kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya sistem pengendalian internal untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya suatu perusahaan.

Indikator pengukuran perilaku etis karyawan yaitu memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja, dapat bekerja sesuai dengan standar kerja aturan perusahaan, dapat mengutamakan kepentingan perusahaan, mampu menjaga kerahasiaan perusahaan, tidak pernah absen tanpa alasan, selalu hadir tepat waktu, adanya arahan yang jelas dari atasan dan adanya alat kontrol karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini memilih perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan dapat ditunjukkan perilaku etis karyawan melalui grafik sebagai berikut :



Gambar 1
Persentase Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan gambar grafik 1 menunjukkan bahwa data perilaku etis pada 30 karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan, disimpulkan bahwa masih banyak karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan yang memiliki perilaku etis karyawan masih rendah, dikarenakan masih kurangnya kesadaran karyawan dalam bersikap. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan antara lain sistem pengendalian internal,

tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko.

Sejalan dengan teori atribusi (*attribution theory*) yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau diri sendiri yang mana hal tersebut akan membentuk suatu kesan yang akan mempengaruhi perilaku orang lain. Teori atribusi menjelaskan cara-cara manusia menilai orang secara berlainan, tergantung pada makna apa yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu. Pada dasarnya teori ini menyarankan bahwa jika seseorang mengamati perilaku seorang individu, maka orang tersebut akan berusaha menentukan perilaku tersebut disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

(Hery, 2016:159) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal adalah sebuah kesatuan perangkat kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin informasi akuntansi yang akurat, serta untuk memastikan bahwa semua peraturan dan undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan. Tujuan dari sistem pengendalian internal yaitu untuk memberi jaminan yang memadai bahwa asset pada perusahaan hanya digunakan untuk kepentingan perusahaan semata dan asset perusahaan telah diamankan sebagaimana mestinya. (Putu Ayu Yohana Putri & I Dewa Made Endiana, 2021) menyatakan sistem pengendalian internal adalah suatu struktur dan metode terorganisasi yang telah ditetapkan perusahaan dengan tujuan menjaga asset perusahaan, meningkatkan efisiensi kegiatan kebijakan yang ditetapkan serta dapat memeriksa kebenaran data dalam suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Hermanus Reo, Sabulon &

Katharina Deme 2022) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Andhika Dwi Abriyanti, 2020) dan (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017) menunjukkan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

(Hasibuan, 2017:119) menyatakan tambahan penghasilan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan/pekerja sebagai imbalan atas jasa atau hasil yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tambahan penghasilan yang efektif merupakan bagian penting bagi manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu mempertahankan dan juga menarik karyawan yang memiliki pekerjaan yang berbakat agar dapat terus bekerja. (Wiranto Timotius Situmorang, 2020) menyatakan tambahan penghasilan merupakan kebutuhan akan penghargaan seorang karyawan yang bekerja dengan mendapatkan tambahan penghasilan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar (*basic physiological needs*). Melihat sangat pentingnya pemberian tambahan penghasilan semakin baik yang diterima karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu jugasebaliknya. Pemberian tambahan penghasilan yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan kehidupan dan kebutuhan seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andhika Dwi Abriyanti, 2020) menunjukkan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017) menunjukkan bahwa tambahan

penghasilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. (Rasyid, 2019:43) menyatakan pemantauan kerja merupakan suatu upaya atau langkah yang dilakukan untuk memeriksa mengenai kegiatan tersebut telah sesuai rencana, dengan melakukan penilaian pola kerja manajemen yang digunakan tepat untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi masalah yang timbul agar dapat langsung teratasi, mengetahui kaitan kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh kemajuan. (Nelly Indriani Widiastuti & Rani Susanto, 2014) menyatakan pemantauan kerja adalah proses dari pengumpulan dan kegiatan pengolahan data informasi berdasarkan mekanisme tujuan yang ditetapkan secara teratur dan berkelanjutan mengenai kegiatan/program, sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi dan evaluasi untuk penyempurnaan program/kegiatan perusahaan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) menunjukkan pemantauan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020) pemantauan kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

(Mahmudi, 2016:21) menyatakan penaksiran risiko adalah suatu proses yang berulang (iteratif) dan kondisi yang terus menerus berubah untuk mengenali (identifikasi) dan menilai (analisis) risiko atas pencapaian tujuan. Penaksiran risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan, mencakup identifikasi yang secara efisien dan efektif dengan menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi. (Arison Nainggolan, 2018) menyatakan penaksiran

risiko adalah menentukan, mengidentifikasi, memeriksa dan mengelola berbagai risiko yang berkaitan dengan pelaporan. Tujuannya untuk pelaporan keuangan entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku/berterima umum. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) penaksiran risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020) menunjukkan bahwa penaksiran risiko tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

KAJIAN LITERATUR

1. *Attribution Theory*

Attribution theory atau teori atribusi pertama kali ditemukan dan diperkenalkan oleh seseorang yang bernama Heider pada tahun 1958. Teori atribusi menjelaskan bahwa penyebab perilaku seseorang dan juga diri sendiri mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan dan nantinya akan membuat kesan dan kesan tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Pada dasarnya teori atribusi merupakan individu-individu yang mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba menentukan apakah perilaku tersebut timbul secara internal atau eksternal. Perilaku yang timbul secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali individu seseorang dalam keadaan sadar (kepribadian, kemampuan dan kesadaran) sedangkan perilaku yang timbul secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi oleh orang lain karena keterpaksaan sebab situasi atau lingkungan karena pengaruh sosial.

Menurut (Mariana Simanjuntak & Erika Revika, 2022:123) teori atribusi merupakan proses sebab dan motif perilaku seseorang mengamati dan menjelaskan dalam kondisi individu karakteristik, kepribadian dan keadaan dimana hal itu terjadi. Teori atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri.

2. Akuntansi

Menurut (Thomas Sumarsan, 2013:1) akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasi serta mencatat transaksi sesuai kejadian yang berkaitan ataupun berhubungan dengan keuangan suatu perusahaan untuk mendapatkan informasi berupa laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan pada perusahaan, dimana hal tersebut menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi para pemakai laporan untuk pengambilan keputusan.

Menurut (Surwadjono, 2015:10) akuntansi adalah pekerjaan seperangkat yang mempelajari penyediaan jasa berupa cara penyampaian (pelaporan) suatu informasi kepada pihak yang berkepentingan sebagai dasar pengambilan keputusan ekonomik dan informasi keuangan kuantitatif unit-unit organisasi dalam suatu lingkungan tertentu.

Menurut (Sasongko Catur, 2016:2-4) akuntansi adalah proses atau aktivitas yang menganalisis, mencatat, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, melaporkan dan menginterpretasikan informasi keuangan untuk kepentingan para penggunanya dan proses akuntansi merupakan sebuah sistem yang mengukur kegiatan bisnis perusahaan.

Akuntansi tidak hanya dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan mencatat peristiwa ekonomi dan bisnis yang terjadi, tetapi harus dapat mengkomunikasikannya kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan akuntansi untuk menyiapkan suatu laporan keuangan yang akurat.

3. Akuntansi Keperilakuan

Menurut (Lubis, 2017:20) mendefinisikan akuntansi keperilakuan sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan beberapa aspek keperilakuan manusia yang berkaitan dengan proses dalam kegiatan pengambilan keputusan ekonomi yang disusun secara luas melalui pendekatan *interdisipliner* maupun *multidisipliner* yang melibatkan aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk membantu manajer dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut (Yuesti & Merawaty, 2014:1) akuntansi keperilakuan tidak hanya berbicara tentang angka dan informasi tetapi juga perilaku para penyaji laporan keuangan. Akuntansi keperilakuan merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi.

Menurut (Supriyono, 2018:4) akuntansi keperilakuan adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang lingkungannya mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Dengan adanya akuntansi keperilakuan, pengukuran kinerja karyawan dari perusahaan yang terkait lebih maksimal. Dalam pengukuran

kinerja ini, akuntansi keperilakuan berperan penting khususnya dalam aspek pengendalian, di dalam aspek pengendalian terdapat komponen-komponen penting yang dapat diterapkan dalam pengukuran kinerja, yaitu komponen komunikasi dan informasi.

4. Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Messier, William & Steven, 2014:69-70) perilaku etis karyawan adalah dasar peradaban modern yang merujuk pada suatu sistem atau *rule of conduct* yang digunakan seorang individu untuk tugas dan kewajiban moral yang mengindikasikan interaksi dalam masyarakat. Suatu kesadaran etika memandu individu untuk menilai lebih dari sekadar kepentingan pribadi dan untuk mengakui serta menghargai kepentingan orang lain juga, sikap perilaku etis karyawan juga merupakan dasar profesionalisme modern. Profesionalisme, didefinisi secara luas merujuk pada sikap, tujuan dan kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang yang professional.

Menurut (Nanang Suryadi, Ananto Basuki, Wahdyat Moko & Mugiono, 2021:70) perilaku etis karyawan merupakan suatu perilaku yang dapat mengetahui tindakan itu sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar atau salah. Perilaku etis dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Menurut (I Putu Eka Binawa & Agoes Ganesha Rahyuda, 2015:11) perilaku etis karyawan adalah komponen dari kepemimpinan dan pengembangan etika yang penting demi kemajuan suatu individu sebagai pemimpin dan harus

memberikan pelayanan sebagai pemandu yang etis untuk banyak orang.

5. Sistem Pengendalian Internal

Menurut (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadini 2013:213) sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan dan direncanakan oleh beberapa golongan dewan komisaris, manajemen perusahaan dan juga personel lain yang di rencanakan untuk memberikan keyakinan memadai tentang tujuan seperti keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku.

Menurut (Hery, 2016:159) sistem pengendalian internal adalah sebuah kesatuan perangkat kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk melindungi asset atau kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin informasi akuntansi yang akurat, serta untuk memastikan bahwa semua peraturan dan undang-undang dan kebijakan manajemen telah dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan.

Menurut (Tuanakotta, 2014:352) sistem pengendalian internal adalah suatu proses, kebijakan dan prosedur yang didesain manajemen guna pembuatan laporan keuangan yang sesuai dengan kerangka atau rancangan akuntansi yang berlaku dan agar memastikan pelaporan keuangan yang andal.

6. Tambahan Penghasilan

Menurut (Hasibuan, 2017:119) tambahan penghasilan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan/pekerja sebagai imbalan atas jasa atau hasil yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tambahan penghasilan yang efektif merupakan bagian penting bagi manajemen sumber daya manusia karena

dapat membantu mempertahankan dan juga menarik karyawan yang memiliki pekerjaan yang berbakat agar dapat terus bekerja.

Menurut (Suparno Eko Widodo, 2015:133) tambahan penghasilan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata nilai 110-120 dengan pendidikan yang memenuhi jabatan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut (Yohanes, 2013:13) mengungkapkan tambahan penghasilan atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

7. Pemantauan Kerja

Menurut (Rasyid, 2016:43) pemantauan kerja merupakan suatu upaya atau langkah yang dilakukan untuk memeriksa mengenai kegiatan tersebut telah sesuai rencana, dengan melakukan penilaian pola kerja manajemen yang digunakan tepat untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi masalah yang timbul agar dapat langsung teratasi, mengetahui kaitan kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh kemajuan. Kegiatan yang dilakukan dengan cara memeriksa maupun mengamati kegiatan perusahaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana penilaian pola kerja.

Menurut (Fietri & Ilham, 2021:25) pemantauan kerja adalah sebuah siklus kegiatan yang meliputi proses pengumpulan, peninjauan ulang pelaporan dan tindakan atas informasi suatu proses yang sedang diimplementasikan.

Menurut (Mahmudi, 2016:257) pemantauan kerja adalah suatu hal yang berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dapat untuk langkah perbaikan yang segera ditindaklanjuti. Pemantauan kerja dilaksanakan dengan sistem yang berkelanjutan, mengevaluasi dan menindaklanjuti rekomendasi hasilnya.

8. Penaksiran Risiko

Menurut (Mahmudi, 2016:21) penaksiran risiko adalah suatu proses yang berulang (iteratif) dan kondisi yang terus menerus berubah untuk mengenali (identifikasi) dan menilai (analisis) risiko atas pencapaian tujuan. Penaksiran risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan, mencakup identifikasi yang secara efisien dan efektif dengan menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi.

Menurut (Eko Sudarmanto, Astrie Krisnawati & Sukarman Purba 2021:81) penaksiran risiko adalah proses mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola risiko yang mempengaruhi tujuan perusahaan. Mengidentifikasi perubahan kondisi internal dan eksternal dari suatu tindakan yang diperlukan merupakan tahapan yang paling kritis dalam permasalahan yang ada.

Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2015:71) penaksiran risiko adalah suatu manajemen perusahaan harus dapat mengidentifikasi berbagai risiko yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan cara

memahami risiko, manajemen dapat mengambil tindakan upaya pencegahan, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian yang besar. Beberapa risiko yang dihadapi perusahaan, yaitu: (1) risiko strategis mengerjakan sesuatu dengan cara yang salah (harusnya dikerjakan dengan komputer ternyata dikerjakan secara manual), (2) risiko finansial, yaitu risiko kerugian yang terjadi pada keuangan, hal ini dapat disebabkan karena uang hilang yang tidak dikelola dengan baik atau dicuri, (3) risiko informasi, yaitu informasi yang didapat tidak relevan atau informasi yang keliru, atau bahkan sistem informasinya tidak dapat dipercaya.

Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

1. Hubungan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadani 2013:213), (Hery, 2016:159) dan (Tuanakotta, 2014:352) sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan dan direncanakan oleh beberapa golongan dewan komisaris, manajemen perusahaan dan juga personel lain yang di rencanakan untuk memberikan keyakinan memadai tentang tujuan seperti keandalan pelaporan keuangan, efektifitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal ini dilakukan bukan untuk mencari kesalahan manajemen saja, tetapi mempunyai jangkauan yang lebih luas yaitu membangun suatu sistem yang bisa melindungi (*protektif*) dan membina agar seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem pengendalian internal dipilih oleh suatu perusahaan

untuk mendukung dipatuhkannya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan perusahaan, mengamankan dan melindungi harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi yang digunakan sebelum melakukan penelitian di perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

2. Hubungan Tambahan Penghasilan Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2017:119), (Suparno Eko Widodo, 2015:133) dan (Yohanes, 2013:13) tambahan penghasilan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan/pekerja sebagai imbalan atas jasa atau hasil yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tambahan penghasilan yang efektif merupakan bagian penting bagi manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu mempertahankan dan juga menarik karyawan yang memiliki pekerjaan yang berbakat agar dapat terus bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andhika Dwi Abriyanti, 2020) menyatakan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis.

Berdasarkan pada teori dan penelitian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

3. Hubungan Pemantauan Kerja Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Rasyid, 2019:43), (Fietri & Ilham, 2021:25) dan (Mahmudi, 2016:257) pemantauan kerja merupakan suatu upaya atau langkah yang dilakukan untuk memeriksa mengenai kegiatan tersebut telah sesuai rencana, dengan melakukan penilaian pola kerja manajemen yang digunakan tepat untuk mencapai tujuan, mengidentifikasi masalah yang timbul agar dapat langsung teratasi, mengetahui kaitan kegiatan dengan tujuan untuk memperoleh kemajuan. Kegiatan yang dilakukan dengan cara memeriksa maupun mengamati kegiatan perusahaan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana penilaian pola kerja. Pola kerja dari pemantauan kerja digunakan untuk mencapai tujuan, mengevaluasi pola kerja dengan menganalisis atau mengamati kegiatan yang dilakukan sesuai rencana dan mengetahui hubungan antar kegiatan dalam rangka mencapai kemajuan perusahaan. Manfaat dari pemantauan kerja yaitu sebagai umpan balik bagi pengambil keputusan yang berkaitan dengan kemajuan relatif pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan dengan dilaksanakannya kegiatan-kegiatan pembangunan dalam kerangka kebijakan dan strategi yang telah disepakati dan usaha peningkatan kinerja dan akuntabilitas dalam pencapaian visi pembangunan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) menunjukkan bahwa

pemantauan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang aman serta nyaman.

Berdasarkan pada teori dan penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Pemantauan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

4. Hubungan Penaksiran Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Mahmudi, 2016:21), (Eko Sudarmanto, Astrie Krisnawati & Sukarman Purba 2021:81) dan (V. Wiratna Sujarweni, 2015:71) penaksiran risiko adalah suatu proses yang berulang (iteratif) dan kondisi yang terus menerus berubah untuk mengenali (identifikasi) dan menilai (analisis) risiko atas pencapaian tujuan. Penaksiran risiko yang teridentifikasi selanjutnya dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan, mencakup identifikasi yang secara efisien dan efektif dengan menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi. Penaksiran risiko bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola risiko suatu entitas yang akan digunakan untuk menyusun laporan keuangan perusahaan. Proses evaluasi efektifitas desain dan operasi pengendalian internal entitas dalam rangka pencegahan apabila terjadi salah saji laporan keuangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) menyatakan bahwa penaksiran risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄: Penaksiran risiko secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

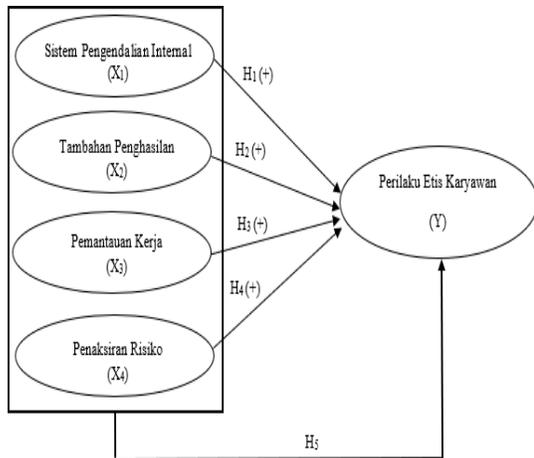
5. Hubungan Sistem Pengendalian Internal, Tambahan Penghasilan, Pemantauan Kerja Dan Penaksiran Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Menurut (Messier at al, 2014:216), (Nanang Suryadi, Ananto Basuki, Wahdiyati Moko & Mugiono, 2021:70) dan (I Putu Eka Binawa & Agoes Ganesha Rahyuda, 2017:11) perilaku etis merupakan salah satu penerapan yang mengkaji prinsip-prinsip etika dan masalah moral yang biasa dalam lingkungan organisasi. Perilaku etis harus menjadi pengaruh terhadap cara kerja, hubungan kerja sama antar karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Prinsip dan standar perilaku etis dalam organisasi mendefinisikan perilaku yang dapat diterima dan menjadi pedoman bagaimana membuat kebijakan dan memperlakukan karyawan dengan baik, dengan mengetahui tindakan apa yang benar dan apa yang salah serta memilih cara yang benar. Dengan demikian, ke empat variabel tersebut diteliti dengan didukung *grand theory attribusi* dan penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh simultan sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko terhadap perilaku etis dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₅: Sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Pada sebuah penelitian dibutuhkan rancangan metode atau langkah yang digunakan peneliti dalam menyelesaikan fenomena untuk mencapai tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

2. Batasan Penelitian

Batasan penelitian dilakukan untuk membatasi pembahasan topik penelitian agar terpusat pada pokok permasalahan penelitian saja. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kerancuan atau kesimpangsiuran dalam menafsirkan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian diartikan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.

3. Definisi Operasional

1) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku etis karyawan (Y) (Hermanus

Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022), (Andhika Dwi Abriyanti, 2020), (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017), (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020). Tingkat perilaku karyawan tentang perilaku etis adalah hasil yang telah dicapai dalam perusahaan agar karyawan memiliki nilai moral yang baik, sebab perilaku etis menjadi modal utama moralitas kehidupan dan perilaku etis seorang karyawan diukur dengan sejauh mana kemampuan untuk bersikap dengan baik.

- 2) Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko.
 - a. Sistem Pengendalian Internal (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022), (Andhika Dwi Abriyanti, 2020) dan (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017) menyatakan sistem pengendalian internal ini mampu melindungi asset-asset di dalam perusahaan dari penyalahgunaan kecurangan, melatih kemampuan karyawan untuk mengelola perusahaan dan mengurangi pelanggaran kerja. Sistem pengendalian internal ini yang mendukung seorang karyawan dalam mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.
 - b. Tambahan Penghasilan (Andhika Dwi Abriyanti, 2020) dan (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017) menyatakan tambahan penghasilan karyawan erat kaitannya dengan penggunaan meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kedisiplinan karyawan, memotivasi karyawan serta meningkatkan layanan kepada masyarakat. Tambahan

penghasilan yang lebih akan dapat terwujud apabila karyawan sadar akan tanggung jawab mereka sebagai seorang pekerja, sehingga mampu meningkatkan pencapaian target yang diinginkan dalam suatu pekerjaan.

- c. Pemantauan Kerja Penelitian (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) dan (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020) pemantauan kerja sering disebut pengumpulan informasi tentang aktifitas karyawan, dimana kondisi tersebut merupakan kegiatan mengamati suatu kondisi atau keadaan perusahaan dengan tujuan agar semua informasi atau data yang diperoleh dari hasil tersebut dapat menjadi landasan.
- d. Penaksiran Risiko (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) dan (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020) penaksiran risiko sangat penting dalam hal ini karena agar memisahkan risiko kecil yang dapat diterima dari risiko yang besar, sehingga dapat menyiapkan data sebagai bantuan dalam prioritas penanganan risiko. Penaksiran risiko ini meliputi penentuan sumber risiko, kemungkinan risiko dan dampak risiko yang akan terjadi.

4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini melakukan pengujian pada populasi karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim di kota Balikpapan. Karena jumlah populasi karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim sebanyak 70 orang yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden, maka penelitian ini termasuk dalam kategori sensus atau sampling jenuh yaitu penentuan sampel

bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Sumber dan Jenis Data

Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang mencakup data beberapa variabel yaitu variabel dependen (Y) adalah perilaku etis karyawan dan variabel independen (X) adalah sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang di kuantitatifkan, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden yang diukur dengan skala *likert* dengan menggunakan uji statistik berupa bantuan *software* SPSS versi 25.

6. Metode Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari data-data yang diperlukan mengenai perilaku etis karyawan melalui literatur-literatur terkait topik permasalahan.
- b. Kuesioner (*Questionnaire*) Penelitian ini melakukan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.

7. Metode Analisis Data

a) Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2020:361) menyatakan bahwa uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi mengenai suatu

instrumen penelitian yang menggunakan alat ukur untuk mendapatkan data hasil penelitian, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor item instrumen dengan skor total. Perhitungan korelasi pada masing-masing variabel dapat menggunakan rumusan teknik korelasi produk moment atau *pearson correlation*, untuk validitas instrumen ini dilakukan dengan membandingkan dengan koefisien korelasi (r hitung) dengan (r tabel). Jika r hitung $>$ r tabel berarti kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable*. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kestabilan data penelitian dan tingkat konsistensi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen bisa dapat dikatakan reliabel dan dipercaya dengan menunjukkan bahwa alat tersebut dapat memberikan hasil dari data atau temuan yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dianalisis dengan *internal consistency* yaitu dilakukan sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Untuk menentukan instrumen itu reliabel atau tidak, maka digunakan ketentuan, jika alfa cronbach $>$ 0,60 berarti variabel ini reliabel, sebaliknya jika alfa cronbach $<$ 0,60 berarti variabel ini tidak reliabel.

c) Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2020:206) menyatakan bahwa statistik deskriptif

adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara berlaku umum membuat kesimpulan perihal menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata sampel dan populasi.

d) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam melakukan analisis. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus memenuhi uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Hasil uji statistik akan mengalami penurunan apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dalam uji normalitas adalah dengan ketentuan nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sedangkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 pada hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi uji multikolinieritas dilakukan dengan

melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, multikolinearitas adalah situasi dimana terdapat dua variabel yang saling timbal balik (berkorelasi). Adanya hubungan antara variabel bebas adalah hal yang tak biasa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid. Namun, apabila terjadi kesulitan dalam inferensi (multikolinearitas tidak sempurna) atau menimbulkan gagal estimasi (multikolinearitas sempurna) merupakan hubungan yang bersifat linier yang harus dihindari. Tingginya variabel pada sampel merupakan penyebab dari efek dari multikolinearitas, akibatnya ketika koefisien di uji t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel maka hal tersebut berarti standar error besar. Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak ada hubungan linear antara variabel independen. Multikolinearitas pada model regresi dapat ditemukan dan diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang digunakan 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10 adalah untuk nilai *cut off*. Nilai *tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi menjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Sebaliknya, jika

model regresi termasuk heteroskedastisitas maka *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Model regresi heteroskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas merupakan model yang baik. Grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada dimana sumbu Y adalah Y yang telah diproduksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*.

e) Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear berganda, dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon$$

f) Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, pengujian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan juga menunjukkan arah hubungan yaitu variabel independen dengan dependen. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi parsial (*adjusted r²*) dan uji koefisien determinasi ganda (*adjusted R²*) sebagai berikut:

1) Uji Parsial (uji t)

Menurut (Ghozali 2018:198) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

Ada beberapa langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis masing-masing kelompok H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dengan Y . H_1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dengan Y .
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% atau (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa secara variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018:98) mengatakan bahwa ada beberapa cara dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis masing-masing kelompok H_0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dengan Y . H_1 = berarti secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3, X_4 dengan Y .
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% atau (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 - a. Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3) Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Selain melakukan uji t maka perlu juga mencari besarnya koefisien determinasi

parsialnya untuk masing-masing variabel bebas. Uji determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

4) Uji Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Uji koefisien determinasi ganda (R^2) dimaksudkan untuk menentukan akurasi tertinggi dalam analisis regresi. Hal ini menunjukkan besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ganda (R^2) nol artinya, variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi mendekati 1, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi ganda (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku Etis Karyawan	70	24	40	33,06	4,050
Sistem Pengendalian Internal	70	17	32	25,71	3,456
Tambahan Penghasilan	70	11	32	23,70	4,392
Pemantauan Kerja	70	19	32	26,04	3,299
Penaksiran Risiko	70	15	32	25,70	3,449
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Data diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis statistik deskriptif sebagai berikut:

1. Perilaku etis karyawan memiliki nilai minimum atas jawaban terendah (minimum) sebesar 24 dan jawaban tertinggi (maximum) sebesar 40, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,06 dengan standar deviasi sebesar 4,050. Nilai standar deviasi lebih

kecil daripada nilai rata-rata (*mean*), maka data tersebut disebut homogen atau nilai simpangan baku memiliki tingkat nilai rendah.

2. Sistem Pengendalian Internal (X_1) memiliki nilai atas jawaban terendah (minimum) sebesar 17 dan jawaban tertinggi (maximum) sebesar 32, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,71 dengan standar deviasi sebesar 3,456. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*), maka data tersebut disebut homogen atau nilai simpangan baku memiliki tingkat nilai rendah.
3. Tambahan Penghasilan (X_2) memiliki nilai atas jawaban terendah (minimum) sebesar 11 dan jawaban tertinggi (maximum) sebesar 32, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23,70 dengan standar deviasi sebesar 4,392. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*), maka data tersebut disebut homogen atau nilai simpangan baku memiliki tingkat nilai rendah.
4. Pemantauan Kerja (X_4) memiliki nilai atas jawaban terendah (minimum) sebesar 15 dan jawaban tertinggi (maximum) sebesar 32, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,70 dengan standar deviasi sebesar 3,299. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*), maka data tersebut disebut homogen atau nilai simpangan baku memiliki tingkat nilai rendah.
5. Penaksiran Risiko (X_4) memiliki nilai atas jawaban terendah (minimum) sebesar 19 dan jawaban tertinggi (maximum) sebesar 32, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 26,04 dengan standar deviasi sebesar 3,449. Nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*), maka data tersebut disebut homogen atau nilai

simpangan baku memiliki tingkat nilai rendah.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000
	Std. Deviation	2.4932627
Most Extreme Differences	Absolute	.13
	Positive	.13
	Negative	-.07
Test Statistic		.13
Asymp. Sig. (2-tailed)		.00
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.15
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.		

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil nilai *asyp.sig. (2-tailed)* sebesar $0,004 < 0,05$ atau nilai signifikan untuk monte carlo adalah sebesar $0,157$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,157 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Correlations	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Pengendalian Internal	,345	2,895
	Tambahan Penghasilan	,513	1,948
	Pemantauan Kerja	,299	3,343
	Penaksiran Risiko	,295	3,390

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil data tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel sistem pengendalian internal (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,345$ dan VIF sebesar $2,895$. Variabel tambahan penghasilan (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,513$ dan VIF

sebesar $1,948$. Variabel pemantauan kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,299$ dan VIF sebesar $3,343$. Variabel penaksiran risiko (X_4) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,295$ dan VIF sebesar $3,390$. Dari penjelasan hasil nilai dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas (independen) memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (independen).

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,160	1,628		1,942	,057
	Sistem Pengendalian Internal	-,084	,096	-,180	-,876	,384
	Tambahan Penghasilan	-,011	,062	-,030	-,181	,857
	Pemantauan Kerja	-,112	,108	-,231	-1,044	,300
	Penaksiran Risiko	,159	,104	,340	1,530	,131

a. Dependent Variable: abs_RES
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi atas variabel sistem pengendalian internal sebesar $0,384 > 0,05$, tambahan penghasilan sebesar $0,857 > 0,05$, pemantauan kerja sebesar $0,300 > 0,05$ dan penaksiran risiko sebesar $0,131 > 0,05$. Sehingga dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	6,786	2,592		2,618
Sistem Pengendalian Internal	,411	,152	,351	2,703
Tambahan Penghasilan	-,051	,098	-,055	-,520
Pemantauan Kerja	,222	,171	,181	1,293
Penaksiran Risiko	,433	,165	,369	2,623

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 dari hasil data tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,786 + 0,411 X_1 - 0,051 X_2 + 0,222 X_3 + 0,433 X_4$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 6,786, mengidentifikasi bahwa apabila variabel independen yaitu sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko memiliki nilai sama dengan 0, maka variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan sebesar 6,786.
- Nilai β_1 variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,411 dan positif maka apabila variabel sistem pengendalian internal naik sebesar 1 satuan, sehingga variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan akan naik sebesar 0,411 dengan ketentuan variabel yang lain bersifat tetap.
- Nilai β_2 variabel tambahan penghasilan sebesar -0,051 maka apabila variabel tambahan penghasilan naik sebesar 1 satuan, sehingga variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan akan turun sebesar 0,051 dengan ketentuan variabel yang lain bersifat tetap.
- Nilai β_3 variabel pemantauan kerja sebesar 0,222 dan positif maka apabila variabel pemantauan kerja naik sebesar 1 satuan, sehingga

variabel dependen yaitu perilaku etis akan naik sebesar 0,222 dengan ketentuan variabel yang lain bersifat tetap.

- Nilai β_4 variabel penaksiran risiko sebesar 0,433 dan positif maka apabila variabel penaksiran risiko naik sebesar 1 satuan, sehingga variabel dependen yaitu perilaku etis akan naik sebesar 0,433 dengan ketentuan variabel yang lain bersifat tetap.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Cara melakukan pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} serta nilai signifikan 5% atau 0,05. Berikut hasil perhitungan t_{tabel} sebagai bahan perbandingan dengan t_{hitung} sebagai bahan pengambilan keputusan:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (a ; n-k-1) \\ &= (0,05 ; 70-4-1) \\ &= (0,05 ; 65) \\ &= 1,66864 \end{aligned}$$

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Untuk nilai sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Berikut hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,786	2,592		2,618	,011
Sistem Pengendalian Internal	,411	,152	,351	2,703	,009
Tambahan Penghasilan	-,051	,098	-,055	-,520	,605
Pemantauan Kerja	,222	,171	,181	1,293	,200
Penaksiran Risiko	,433	,165	,369	2,623	,011

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 6 dari hasil data tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} pada variabel sistem pengendalian internal sebesar 2,703 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66864. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,703 > 1,66864$. Dari nilai signifikansi pada variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis ke satu (**H₁**) **diterima**.
- b. Nilai t_{hitung} pada variabel tambahan penghasilan sebesar -0,520 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66864. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,520 < 1,66864$. Dari nilai signifikansi pada variabel tambahan penghasilan memiliki nilai $0,605 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tambahan penghasilan secara parsial tidak mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sehingga hipotesis ke dua (**H₂**) **ditolak**.
- c. Nilai t_{hitung} pada variabel pemantauan kerja sebesar 1,293 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66864. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,293 < 1,66864$. Dari nilai signifikansi pada variabel pemantauan kerja memiliki nilai $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pemantauan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sehingga hipotesis ke tiga (**H₃**) **ditolak**.

- d. Nilai t_{hitung} pada variabel penaksiran risiko sebesar 2,623 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66864. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,623 > 1,66864$. Dari nilai signifikansi pada variabel penaksiran risiko memiliki nilai $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat menunjukkan bahwa penaksiran risiko secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sehingga hipotesis ke empat (**H₄**) **diterima**.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berikut hasil perhitungan F_{tabel} sebagai bahan perbandingan dengan F_{hitung} dan bahan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k-1 ; n-k) \\
 &= (3 ; 70-4) \\
 &= (3 ; 66) \\
 &= 2,74 \\
 F_{hitung} &= 26,627
 \end{aligned}$$

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,843	4	175,711	26,627	,000 ^b
	Residual	428,929	65	6,599		
	Total	1131,771	69			

A. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan
B. Predictors: (Constant), Penaksiran Risiko, Tambahan Penghasilan, Sistem Pengendalian Internal, Pemantauan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F adalah 26,627 dan nilai signifikan adalah 0,000. Dari perhitungan nilai F_{tabel} yaitu 2,74 dengan nilai signifikan 5% atau 0,05. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,627 > 2,74$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, tambahan

penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Sehingga hipotesis ke lima (H₅) dalam penelitian ini **diterima**.

3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Model	Coefficients ^a					Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-Order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6,786	2,592		2,618	,011			
Sistem Pengendalian Internal	,411	,152	,351	2,703	,009	,716	,318	,206
Tambahan Penghasilan	-,051	,098	-,055	-,320	,605	,508	-,064	-,040
Pemantauan Kerja	,222	,171	,181	1,293	,200	,707	,158	,099
Penaksiran Risiko	,433	,165	,369	2,623	,011	,733	,309	,200

a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai parsial sistem pengendalian internal sebesar (0,318)² atau 10,11%, kemudian dipengaruhi oleh tambahan penghasilan sebesar (-0,064)² atau 0,04%, kemudian dipengaruhi oleh pemantauan kerja sebesar (0,158)² atau 2,49% dan kemudian dipengaruhi oleh penaksiran risiko sebesar (0,309)² atau 9,54% dan sisanya sebesar (0,151)² atau 2,28% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi.

4. Hasil Koefisien Determinasi Parsial (R²)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,598	2,569

A. Predictors: (Constant), Penaksiran Risiko, Tambahan Penghasilan, Sistem Pengendalian Internal, Pemantauan Kerja

B. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 *Adjusted R Square* sebesar 0,598 atau 59,8% yang artinya variasi variabel independen yaitu

sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko mempengaruhi perilaku etis karyawan sebesar 59,8% dan sisanya yaitu sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 4.18 didapatkan nilai uji *t*hitung sebesar 2,703 dan diketahui bahwa nilai *t*tabel 1,66864. Jadi, *t*hitung 2,703 > *t*tabel 1,66864 dan nilai signifikan diperoleh 0,009 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

b. Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai uji *t*hitung sebesar -0,520 dan diketahui bahwa nilai *t*tabel

1,66864. Jadi, $t_{hitung} -0,520 > t_{tabel} 1,66864$ dan nilai signifikan diperoleh $0,605 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tambahan penghasilan secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan. Dengan demikian hipotesis ke dua yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tagor Darius Sidauruk & Suci Lestari, 2017) yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

c. Pengaruh Pemantauan Kerja Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel pemantauan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai uji t_{hitung} sebesar 1,293 dan diketahui bahwa nilai $t_{tabel} 1,66864$. Jadi, $t_{hitung} 1,293 > t_{tabel} 1,66864$ dan nilai signifikan diperoleh $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pemantauan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi & Ni Made Ernila Junipisa, 2020) yang menyatakan bahwa pemantauan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

d. Pengaruh Penaksiran Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji parsial (uji t), didapatkan hasil bahwa variabel penaksiran risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 6 didapatkan nilai uji t_{hitung} sebesar 2,623 dan diketahui bahwa nilai $t_{tabel} 1,66864$. Jadi, $t_{hitung} 2,623 > t_{tabel} 1,66864$ dan nilai signifikan diperoleh $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa penaksiran risiko secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan. Dengan demikian hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hermanus Reo, Sabulon & Katharina Deme 2022) yang menyatakan bahwa penaksiran risiko berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

e. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Tambahan Penghasilan, Pemantauan Kerja dan Penaksiran Risiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dengan hasil uji simultan (uji F) bahwa sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel 7 dengan hasil uji signifikan simultan (uji F) yang telah dilakukan dengan nilai F sebesar 26,627 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari perhitungan nilai F_{tabel} didapat nilai sebesar 2,51 dengan nilai signifikan 0,05. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,627 > 2,51$

dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada perusahaan PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, serta analisis hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel pemantauan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.
- d. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel penaksiran risiko berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.
- e. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, menunjukkan bahwa

variabel sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan.

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian, adanya keterbatasan diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan penelitian yaitu penelitian tidak lolos menggunakan uji normalitas secara *Kolmogorov-Smirnov* namun secara uji *Monte Carlo* dinyatakan lolos pada penelitian ini.

3. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan pada penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan pada umumnya. Adapun saran yang peneliti tulis sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan antara lain:
 - a. PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan disarankan untuk lebih menjaga, mempertahankan serta meningkatkan sistem pengendalian internal, tambahan penghasilan, pemantauan kerja dan penaksiran risiko agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga perilaku etis karyawan pada PT. Sumber Utama Tirtakaltim dapat menjadi lebih baik.
 - b. PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi sistem pengendalian internal yang telah berjalan dengan baik terhadap perilaku etis setiap

karyawan. Tetapi pada indikator X1.5 (pimpinan telah melakukan sistem pengendalian internal secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran dalam bekerja) dimana dalam hal ini karyawan masih belum menerima bahwa pimpinan telah melakukan sistem pengendalian internal secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran dalam bekerja. Hal ini bisa disebabkan karena adanya lingkungan pengendalian, pengendalian aktivitas, informasi dan komunikasi yang kurang jelas mengenai pimpinan terhadap karyawan. Perusahaan perlu dan hendak memelihara perilaku etis yang telah dimiliki karyawan seperti bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban karyawan, penuh tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan serta patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang sudah berlaku diperusahaan. Karena sistem pengendalian internal sangat berpengaruh pada perilaku etis karyawan. Semakin baik sistem pengendalian internal suatu perusahaan, maka semakin baik pula kuantitas dan kualitas sistem kerja seorang karyawan.

- c. PT. Sumber Utama Tirtakaltim Balikpapan untuk lebih meningkatkan penaksiran risiko agar menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan/pekerjaan karyawan, mengevaluasi penempatan karyawan baru sesuai *job desk* yang dimiliki. Pada indikator X4.3 (perusahaan dapat mempertimbangkan adanya risiko akibat penambahan lini produk dan peningkatan kuantitas produksi)

dimana pimpinan masih belum melakukan pertimbangan mengenai adanya penambahan lini produk dan peningkatan kuantitas produksi. Hal ini bisa disebabkan karena adanya faktor belum dilakukan riset suatu produk, belum adanya visi yang jelas dan masih kurangnya pengembangan produk. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan inovasi produk, menentukan target pelanggan, melakukan uji strategi baru serta meningkatkan nilai suatu produk. Agar dapat meningkatkan kuantitas lini produk sehingga bisa menarik minat banyak pelanggan dan membuat profit perusahaan menjadi meningkat.

- 2) Bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian, selain itu untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian karena dengan semakin banyak sampel yang digunakan maka semakin baik pula hasilnya serta mencari variabel lain agar dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan, karena dengan semakin baik perilaku etis dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi masa depan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadini 2013:213). (2013). **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Makassar**, 5(003), 213.
- Andhika Dwi Abriyanti. (2020). **Pengaruh SPI, Kepatuhan Dan Pemberian Tambahan Penghasilan. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah**, 113–128.

- Andi Ika Nurfika. (2018). **Sistem Pengendalian Intern Dalam Pencegahan *Fraud* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pada Kabupaten Bangkalan**, 01, 15–22.
- Arison Nainggolan. (2018). **Kajian Konseptual Tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan**. *Jurnal Manajemen*, 4.
- Binawa (2015). (2015). **Etika Profesi**.5(3), 11.
- Binawa, I. P. E., & Rahyuda, A. G. (2017). **Peran *Loyalty To Supervisor* Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Matahari Department Store Di Denpasar)**. 22(2014), 149–159.
- Fietri dan Ilham. (2021). **BAB II Landasan Teori A. *System Monitoring* Pengertian monitoring atau pemantauan**. 25.
- Fitriah Kesuma Jelita & Novita. (2022). **Penerapan Sistem Pengendalian Internal Dengan COSO *Integrated Framework***. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 195–210.
- Hasibuan. (2017). **Pembahasan Mengenai Permasalahan Kinerja Karyawan**. 2016, 119.
- Hermanus Reo, Sabulon, K. D. (2022). **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Kota Jambi**. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(1), 81–88.
- I Ketut Eli Sumerta. (2021). **Ditinjau Dari Pemantauan Dan Aktivitas Pengendalian. Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Ditinjau Dari Pemantauan Dan Aktivitas Pengendalian**, 7(2).
- I Made Surya Widhi Wibawa & I Ketut Suryanawa. (2021). ***Internal Control Compliance and Ethical Behavior of Employees at PT. Intan Bali Cargo International***. **Kepatuhan Pengendalian Intern Dan Perilaku Etis Karyawan Di PT. Intan Bali Cargo International**, 31.
- Mahmudi. (2016a). **Komponen Pengendalian Internal**, 21.
- Mahmudi. (2016b). **AKT Sektor Publik**, 257.
- Messier at al. (2014). ***“Auditing and Assurance Services”***. 1, 217.
- Munawir. (2008). **Pengaruh Penaksiran Resiko, Informasi Dan Komunikasi, Aktivitas Pengendalian, Pemantauan, Lingkungan Pengendalian Pada Efektivitas Sistem Pemberian Kredit**, 1(69), 238.
- Nelly Indriani Widiastuti & Rani Susanto. (2014). **Kajian sistem monitoring dokumen akreditasi teknik informatika unikom**. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 12(2).
- Ni Made Intan Sari, Tiara Kusuma Dewi, N. M. E. J. (2020). **Pengaruh Pemantauan, Penaksiran Risiko Dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Pada PT. Bali Insan Perkasa**. *Journal Research of Accounting*, 1(2), 151–164.
- Putu Ayu Yohana Putri & I Dewa Made Endiana. (2021). **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem**

- Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Di Kecamatan Payangan). *MAPAN: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 5(1), 63.
- Rasyid, H. dan. (2019). **Sistem Informasi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JISTI)*, 2(2), 43.**
- Robbins. (2017). *Attribution Theory. Personality and Social Psychology Bulletin*, 8(4).
- Rosyida, I. A. (2017). **Perilaku Etis Dan Tidak Etis Oleh Akuntan Dalam Sebuah Organisasi**, 2(1), 23–39.
- Saiful Akbar, Hermanus, A. S. (2022). **Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan. Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima**, 5(3), 574–585.
- Sasongko Catur. (2016). **Pengertian Akuntansi**. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 2–4.
- Sujarweni, V. W. (2015). **Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas atas Pas Bandara Pada PT Angkasa Pura 1 Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Komponen-Komponen Sistem Pengendalian Internal**, 71.
- Supriyono. (2018). **Kinerja Pegawai (Studi Pada PT . Astra International , Tbk – Daihatsu Sales Operation (DSO) Cabang Malalayang)** *Evaluation Of The Application Of Behavioral Accounting In Employee Performance Measurement (Study At PT . Astra International , Tbk - Daiha*. 9(2), 4.
- Surwadjono. (2015). **Akuntansi menurut para ahli. *Jurnal Akuntansi***, 12(3), 10.
- Tagor Darius Sidauruk &, & Suci Lestari. (2017). **Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus : Pada Perusahaan Distributor Farmasi PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat). *Jurnal Liabilitas***, 2(1), 16–26.
- Thomas Sumarsan. (2013). **Pengertian Akuntansi. *Akuntan***, 1.
- Tuanakotta. (2014). **Pengendalian Internal**, 1.
- Wawan Gunawan. (2019). **Uji Instrumen. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*** 1(69), 16.
- Wiranto Timotius Situmorang. (2020). **Pelaksanaan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau. *Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik***, 5(3), 248–253.