



Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi kasus pada karyawan KSP Kopdit Tuke Jung)

Marlina Kristanti¹, Henrikus Herdi², Wihelmina Maryetha Yulia Jaeng³
^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Abstract. *This study aimed to examine the effect of internal control compliance on employee ethical behavior within the payroll system at KSP Kopdit Tuke Jung. The research utilized an associative approach with a causal relationship and employed a quantitative method. The population and sample consisted of all employees at KSP Kopdit Tuke Jung, totaling 62 respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression with the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings revealed that partially: (1) Control environment did not have a significant effect on employee ethical behavior within the payroll system, (2) Risk assessment did not significantly impact employee ethical behavior within the payroll system, (3) Control activities had a significant effect on employee ethical behavior within the payroll system, (4) Information and communication did not significantly affect employee ethical behavior within the payroll system, and (5) Monitoring had a significant effect on employee ethical behavior within the payroll system. Simultaneously, the independent variables collectively influenced the dependent variable.*

Keywords: *Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information and Communication, Monitoring, Employee Ethical Behavior in the Payroll System.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepatuhan pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada karyawan KSP Kopdit Tuke Jung. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan bentuk hubungan kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Tuke Jung, dengan total responden 62 orang, dimana analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (1) lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, (2) Penaksiran resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, (3) Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, (4) Informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, (5) Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Dan secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Lingkungan Pengendalian, Penaksiran resiko, Aktifitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan, Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap koperasi memiliki kode etik yang harus diikuti oleh karyawannya. Etika adalah aturan yang disepakati oleh semua anggota organisasi tentang apa yang dianggap baik dan buruk dalam melakukan dan melayani pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, profesi yang dimaksud mencakup karyawan, manajer, dan pimpinan perusahaan. Namun, ada berbagai alasan mengapa individu di dalam suatu perusahaan tidak mematuhi etika yang telah ditetapkan. Perilaku semacam ini dikenal sebagai perilaku tidak etis.

Perilaku etis didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan norma sosial umum yang berkaitan dengan tindakan moral dan baik (Ratu *et al.*, 2020). perilaku etis dapat didefinisikan sebagai tindakan yang dianggap baik dan benar dibandingkan dengan tindakan yang dianggap buruk atau salah dalam peraturan tertentu (Dinajayanti & Rasmini, 2019). Perilaku etika seseorang dalam organisasi akan sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma moral dan prinsip yang dianutnya dalam menjalankan kehidupannya yang kemudian bisa dianggap sebagai penentu kualitas individu tersebut.

Menurut (Ismawati & Komalasari, 2022), gaji adalah uang balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai karena mereka membantu mencapai tujuan organisasi. Gaji ini dibayar secara rutin setiap bulan, bahkan jika mereka tidak bekerja. Menurut (Ramdhani, 2022) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan karena mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat dianggap sebagai pembayaran tetap yang diterima seseorang karena posisinya di perusahaan.

Pengendalian intern dapat meningkatkan kinerja, mencegah kecurangan dan mengurangi perilaku tidak etis. Pengendalian internal yang efektif dalam setiap struktur organisasi dapat memberikan jaminan yang memadai tentang prestasi sasaran kinerja dalam mengefisienkan operasional organisasi, sehingga laporan keuangan memenuhi persyaratan hukum yang dapat diterapkan dan diatur. Pengendalian internal yang buruk dapat menyebabkan perusahaan tidak aman, informasi akuntansi yang ada tidak diteliti dan tidak dapat dipercaya, operasi yang tidak efisien dan efektif, dan ketidakpatuhan terhadap kebijakan (Hermanus Reo, Sabulon Sayang Deme, 2022).

Menurut (Sulistyo & Hermanto, 2019) pengendalian internal bertanggung jawab untuk menentukan keadilan laporan keuangan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tujuan utama pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan pada laporan keuangan. Menurut (Agoes, 2017), pengendalian internal merupakan proses yang dirancang, diimplementasikan dan dipelihara oleh yang bertanggung jawab atas tata kelola, manajemen dan personal lain untuk menyediakan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan suatu entitas yang berkaitan dengan keandalan laporan keuangan efisiensi dan efektifitas operasi, dan kepatuhan terhadap perundang-undangan.

Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari semua komponen pengendalian internal lainnya yang menyelesaikan disiplin. Penaksiran risiko bertujuan untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan identifikasi, analisis dan pengelolaan resiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku (Ratnasari, 2019). Menurut Mardiasmo dalam (Purba,

2018) aktivitas pengendalian mencakup aturan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk memastikan instruksi manajemen dilaksanakan. Informasi dan Komunikasi adalah data yang sudah dikelola yang digunakan untuk pengambilan keputusan tentang bagaimana melakukan tugas dan fungsi organisasi. Pemantauan adalah kegiatan untuk memastikan bahwa kelima komponen pengendalian internal sudah ada dan berfungsi sebagai mestinya, Apabila ditemukan adanya penyimpangan dan kekurangan sesegera mungkin dikomunikasikan dengan dewan direksi (Sianturi, 2022).

Pengendalian internal dalam koperasi memiliki peran penting, Dimana pihak manajemen mempunyai fungsi untuk memastikan pengendalian internal yang ada sudah berjalan dengan efektif seperti yang diharapkan. Dengan adanya sistem pengendalian yang efektif membuat segala aktivitas dapat dikontrol dengan baik karena sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan struktur sebagai tambahan terhadap pengendalian sistem akuntansi yang telah diciptakan oleh manajemen dengan keyakinan bahwa tujuan koperasi atau badan usaha akan tercapai (Wahyudin *et al.*, 2014).

Penelitian terdahulu (Ratnasari, 2019) dengan judul “Pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pengendalian internal) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Etika perilaku pegawai dalam sistem penggajian). Dalam penelitian yang dilakukan (Intan Sari *et al.*, 2020) dengan judul “Pengaruh pemantauan, penaksiran risiko, dan aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, penilaian resiko tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian, aktivitas pemantauan, penilaian resiko dan pengendalian secara simultan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Adapun penelitian yang dilakukan (Ridhwati *et al.*, 2019) dengan judul “Pengaruh pengendalian internal, kepatuhan dan integritas manajemen terhadap perilaku Etis karyawan dalam sistem penggajian” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengendalian internal dan manajemen integritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, dan variabel kepatuhan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku etis. Perilaku dalam sistem penggajian secara simultan variabel pengendalian internal, kepatuhan, dan integritas manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis dalam sistem penggajian. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal, kepatuhan dan integritas manajemen merupakan

faktor-faktor yang cukup penting dalam meningkatkan perilaku etis karyawan sehingga jika salah satu variabel tersebut tidak dimiliki oleh karyawan, maka akan berpengaruh terhadap menurunnya perilaku etis karyawan.

Pada koperasi yang memiliki banyak karyawan, manajemen harus mengawasi dan mengawasi aktivitas karyawan. Ini juga dapat sulit untuk mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pimpinan terhadap bawahannya, terutama dalam hal memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan aturan. Akibatnya, sistem pengendalian internal yang efektif sangat penting. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua tugas yang berkaitan dengan penggajian telah dijalankan dengan baik. Untuk koperasi yang sedang berkembang, sistem pengendalian internal yang kuat sangat penting (Dince *et al.*, 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Theory Agency

Menurut (Date & Search, 2019) *Theory Agency* adalah konsep yang mendeskripsikan hubungan atau kontrak antara *principal* dan *agent*, dimana *principal* merupakan pihak yang mempekerjakan *agent* agar melakukan tugas untuk kepentingan *principal*, sedangkan *agent* merupakan pihak yang menjelaskan kepentingan *principal*. Perencanaan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan manajer dalam pemilik dalam hal konflik kepentingan inilah yang merupakan inti dari *agency theory*. Namun untuk menciptakan kontrak yang tepat merupakan hal yang sulit diwujudkan. Oleh karena itu, investor diwajibkan untuk memberi hak pengendalian residual kepada manajer (*residual control right*) yakni hak untuk membuat keputusan dalam kondisi-kondisi tertentu yang sebelumnya terlihat di kontrak.

Pengertian Pengendalian Internal

Menurut (Dewi *et al.*, 2021) mengemukakan pengendalian internal merupakan bagian dari masing-masing sistem yang dipergunakan sebagai prosedur dan pedoman operasional perusahaan atau organisasi tertentu. Penggunaan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasional perusahaan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem. Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoodinasikan untuk menjaga asset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Sistem pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai, sebuah proses karena ia menyebar keseluruhan aktivitas pengoperasian perusahaan dan merupakan bagian internal dari aktivitas

manajemen (Mulyadi, 2017). pengendalian internal adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain dalam organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait pencapaian tujuan Menurut (Untuk *et al.*, 2023).

Perilaku Etis dan Perilaku tidak Etis

Perilaku adalah kumpulan tindakan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang sebagai tanggapan terhadap sesuatu yang kemudian menjadi kebiasaan karena nilai yang diyakini. Pada dasarnya, perilaku manusia adalah tindakan atau aktivitas manusia baik yang diamati maupun yang diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya. Pengetahuan, sikap, dan tindakan adalah bentuk utama dari perilaku manusia. Secara lebih rasional, perilaku adalah tanggapan makhluk atau individu terhadap rangsangan eksternal. Dua jenis respons ini adalah pasif dan aktif. Respon internal pasif terjadi dalam diri manusia dan tidak dapat diamati oleh orang lain. Respon aktif terjadi ketika perilaku diamati (Rahmania & Dorahman, 2023).

Perilaku Etis

Menurut (Rosyida, 2017) perilaku etis adalah kecenderungan pribadi atau karakter seseorang yang bukan merupakan hasil dari pembelajaran. Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan keyakinan individu dan norma sosial yang berkembang dimasyarakat tentang apa yang benar dan baik (Grififin dan Ebert 2017:70). Perilaku etis sangat diperlukan dalam masyarakat, tidak lain halnya dalam perusahaan. Perilaku ini menjaga agar baik manajemen maupun karyawan di dalamnya berkomunikasi secara efektif dan menaati segala peaturan yang telah dibuat perusahaan sehingga tidak terjadi pengurangan/pemotongan gaji. Agar kebutuhan akan perilaku etis terpenuhi, maka dibuatlah serangkaian prinsip atau nilai moral yang telah ditentukan dalam undang-undang dan peraturan. Akan tetapi, prinsip-prinsip etis harus dapat didefinisikan dengan baik karena bila tidak, akan menjadi tidak berguna.

Perilaku Tidak Etis

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

Pengertian Gaji

Menurut Zainak dalam (Ramdhani, 2022) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau juga dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Menurut Handoko (Fahzira & Wibowo, 2023) gaji merupakan imbalan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang diberikan guna menjadi penyemangat bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan bersama.

Pengertian Koperasi

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas asas kekeluargaan (*Wikipedia*)

Koperasi adalah badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggota atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya, dengan demikian koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat dan sokoguru perekonomian nasional (PSAK No.27 paragraf 1).

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian dengan Jenis kuantitatif, dimana dalam penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis karyawan dalam Sistem Penggajian pada KSP KOPDIT Tuke Jung. Menurut (Sugiyono, 2016) disebut metode kuantitatif karena data penelitian yang diambil berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka metode pendekatan kuantitatif yang digunakan adalah metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian asosiatif berguna untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti dan lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitian ada variabel independen dan dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor KSP KOPDIT Tuke Jung.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada 23 Mei-14 Juni 2024.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi populasi di atas, populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah berjumlah 62 karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan Jumlah populasi yang diketahui, Ukuran sampel yang diambil adalah sebanyak 62 karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Koperasi Kredit Tuke jung

Koperasi Kredit Tuke jung merupakan sebuah koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam. Berdirinya koperasi ini dengan maksud untuk menghimpun dana dari anggota atau Masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pinjaman.

Terbentuknya lembaga koperasi ini berawal dari arisan bambu dengan anggota sebanyak 12 orang yang dirintis oleh Bpk. Stanislaus Yosef dan kawan-kawan bertempat di Dusun Tadabliro-desa Nelle Wutung. Yang kemudian berkembang menjadi 54 orang pada tahun 1984, dan pada saat itu langsung diberikan pendidikan dasar oleh BK3D yang sekarang adalah Puskopdit dan langsung dibentuk koperasi yang diberi nama “Tuke Jung” yang dalam

Bahasa Sikka Krowe “Tuke” yang artinya menopang dan “Jung” yang artinya hampir tumbang. Sehingga arti keseluruhannya adalah “Menopang yang Hampir Tumbang”

Koperasi Tuke Jung secara resmi dibentuk pada tanggal 07 oktober 1984 dengan pendirinya sebagai berikut:

- 1) Bapak Stanislaus Yosef
- 2) Bapak Yosep Os (Almahrum)
- 3) Bapak Ambrosius Moa (Alamhrum)
- 4) Bapak Apolonius Anton josph
- 5) Bapak kanisius Ninung (Almahrum)

Dalam Tekad menopang sesame manusia dengan prinsip swadaya, solidaritas, dan pendidikan. Lembaga ini kian berkembang maju dan telah memberikan kontribusi yang nyata. Pada tahun 1996 Kopdit Tuke Jung mendapatkan Nomor Badan Hukum dari pemerintah kabupaten Sikka dengan Nomor :16/BH/KWK.24/II/1996 dan pada tahun 2016 mendapatkan nomor Badan hukum dari pemerintahan Provinsi dengan Nomor : 02/PAD/BH/XXIX/III/2016.

Yang menjadi dasar pemikiran sehingga terbentuknya koperasi ini adalah rasa prihatin dan kepedulian sosial akan kehidupan Bersama dalam keluarga dengan segala problema hidup dan karya, kemiskinan, pengangguran, biaya, hidup, dan Pendidikan yang tinggi agar saling membantu dalam melayani serta berjalan bersama menuju masa depan yang cerah. Koperasi Tuke Jung letaknya sangat strategis dan mudah dijangkau oleh anggota koperasi yaitu terletak di Dusun Tadabliro, Desa Nelle Wutung, Kecamatan Nelle, Kabupaten Sikka.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah model yang di gunakan dalam regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan respresentatif maka model regresi yang digunakan harus memenuhi uji asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov. Pengambilan kesimpulan jika signifikansinya $\geq 0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikasinya $\leq 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24154907
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.084
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.126
Point Probability		.000

Sumber: Data Diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan diketahui bahwa nilai *Exact Sig. (2-tailed)* adalah 0.126 > 0.05 sehingga disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamat ke pengamat yang lain (Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji *Glejser*. Uji *Glejser* mengusulkan untuk meregresikan nilai *absolute* terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya > (didas) tingkat kepercayaan 0,05 (5%). Hasil uji heterokedastisitas tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,119	1,390		1,524	,133
	Lingkungan Pengendalian	-,093	,058	-,256	-1,614	,112
	Penaksiran Resiko	-,021	,085	-,058	-,244	,808
	Aktivitas Pengendalian	-,121	,081	-,358	-1,499	,140
	Informasi dan Komunikasi	,122	,116	,248	1,045	,300
	Pemantauan	,106	,075	,319	1,416	,162

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2024 (Lampiran 7)

Dari hasil uji data pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah model regresi ditentukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2013).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Pengendalian	0,612	1,635
2	Penaksiran Resiko	0,276	3,622
3	Aktivitas Pengendalian	0,270	3,707
4	Informasi dan Komunikasi	0,273	3,668
5	Pemantauan	0,304	3,292
Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 = Tidak terjadi Multikolonieritas			

Sumber: Data Diolah, 2024 (Lampiran 8)

Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya lebih dari 95%. Demikian juga hasil dari VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menganalisis hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y), apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif, dan untuk menentukan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun (Gozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,202	2,077	
	Lingkungan Pengendalian	,007	,086	,009
	Penaksiran Resiko	,133	,126	,156
	Aktivitas Pengendalian	,256	,121	,317
	Informasi dan Komunikasi	-,235	,174	-,201
	Pemantauan	,457	,112	,576

Sumber: Data Diolah, 2024 (Lampiran, 9)

Dari data pada tabel 4 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + \beta_5.X_5 + e$$

$$Y = - 1,202 + 0,007 + 0,133 + 0,256 - 0,235 + 0,457$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

a) **Koefisien: -1,202**

Intersep menunjukkan nilai rata-rata Perilaku Etis Kayawan sebesar -1,202 ketika semua variabel independen bernilai nol.

b) **Koefisien Lingkungan Pengendalian : 0,007**

Nilai ini menunjukkan arah hubungan positif antara Lingkungan Pengendalian dengan Perilaku Etis Karyawan. Artinya, setiap peningkatan dalam Lingkungan Pengendalian, Perilaku Etis Karyawan akan meningkat sebesar 0.007, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c) **Koefisien Penaksiran Resiko : 0,133**

Nilai ini menunjukkan arah hubungan positif antara Penaksiran Resiko dengan Perilaku Etis Karyawan. Artinya setiap peningkatan dalam Penaksiran Resiko, Perilaku Etis Karyawan akan meningkatkan sebesar 0,133 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

d) **Koefisien Aktivitas Pengendalian : 0,256**

Nilai ini menunjukkan arah hubungan positif antara Aktivitas Pengendalian dengan Perilaku Etis Karyawan. Artinya setiap peningkatan dalam Aktivitas Pengendalian, Perilaku Etis Karyawan akan meningkat sebesar 0,256 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

e) **Koefisien Informasi dan Komunikasi : 0,235**

Nilai ini menunjukkan arah hubungan positif antara Informasi dan Komunikasi dengan Perilaku Etis Karyawan. Artinya setiap peningkatan dalam Informasi dan Komunikasi, Perilaku Etis Karyawan akan mengalami penurunan sebesar - 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

f) **Koefisien Pemantauan : 0,457**

Nilai ini menunjukkan arah hubungan positif antara Pemantauan dengan Perilaku Etis Karyawan. memiliki nilai positif sebesar 0,457. Artinya setiap peningkatan dalam Pemantauan, Perilaku Etis Karyawan akan meningkat sebesar 0,457 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Kelayakan Model)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,631	1,29579

Sumber: Data Diolah, 2024 (Lampiran 12)

Dari tampilan SPSS pada model summary, besarnya adjusted R^2 adalah 0,631. Hal ini artinya 63,1% variasi Perilaku Etis Karyawan dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen (Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktifitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Pemantauan) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen cukup lengkap (lebih dari 50%) dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Statistik Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan independen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013:98). Hasil uji t tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji t (Uji Statistik Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1,202	2,077	-,579	,565
	Lingkungan Pengendalian	,007	,086	,086	,932
	Penaksiran Resiko	,133	,126	1,052	,297
	Aktivitas Pengendalian	,256	,121	2,121	,038
	Informasi dan Komunikasi	-,235	,174	-1,353	,182
	Pemantauan	,457	,112	4,081	,000

Sumber: Data diolah, 2024 (Lampiran 10)

Dari data pada tabel 6 di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

a. Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Lingkungan Pengendalian (X_1). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 0,086 dan nilai signifikansi sebesar 0,932. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut berpengaruh tidak signifikan karena $0,932 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Pengendalian (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{table} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar 0,932 dan t_{table} sebesar 2,002 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{table} atau $t_{hitung} < t_{table}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

b. Pengaruh Penaksiran Resiko terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Penaksiran Resiko (X2). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 1,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,297. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut berpengaruh tidak signifikan karena $0,297 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Penaksiran Resiko (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{table} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar 1,052 dan t_{table} sebesar 2,002 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{table} atau $t_{hitung} < t_{table}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penaksiran Resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

c. Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Aktivitas Pengendalian (X3). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 2,121 dan nilai signifikansi sebesar 0,038. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut berpengaruh signifikan karena $0,038 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Aktivitas Pengendalian (X3) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{table} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,121 dan t_{table} sebesar 2,002 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} atau $t_{hitung} > t_{table}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Aktivitas Pengendalian berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan penggajian.

d. Pengaruh Informasi dan Komunikasi terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Informasi dan Komunikasi (X4). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar -1,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,182. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut berpengaruh tidak signifikan karena $0,182 > 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Informasi dan Komunikasi (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan

dalam sistem penggajian (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{table} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar -1,353 dan t_{table} sebesar 2,002 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{table} atau $t_{hitung} < t_{table}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Informasi dan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

e. Pengaruh Pemantauan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien dari variabel Pemantauan (X5). Besarnya koefisien regresi yaitu sebesar 4,081 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat sig. $\alpha = 5\%$, maka koefisien regresi tersebut berpengaruh signifikan karena $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa Pemantauan (X5) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian (Y). Hal ini konsisten dengan perbandingan t_{table} dengan t_{hitung} dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,081 dan t_{table} sebesar 2,002 (untuk uji *two tail*). Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} atau $t_{hitung} > t_{table}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

2) Uji F (Uji Statistik Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Hasil uji F tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji F (Uji Statistik Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,665	5	36,733	21,877	,000 ^b
	Residual	94,028	56	1,679		
	Total	277,694	61			

Sumber: Data Diolah, 2024 (Lampiran, 11)

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila nilai tingkat signifikansi $F > 0.05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan menerima H_0 , artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Apabila nilai tingkat signifikansi $F \leq 0.05$ atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan menolak H_0 , artinya variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dari hasil uji SPSS pada table ANOVA di atas, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 21,877 dan signifikan pada 0,000. Dari hasil uji simultan (uji F) di atas dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai probabilitas 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara bersama-sama, semua variable independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini konsisten dengan hasil perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{table} . F_{hitung} sebesar 51,249 dan F_{table} sebesar 2,38. Nilai $F_{hitung} > F_{table}$ maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variable independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian.

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Pengendalian terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam sistem penggajian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan pengendalian berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya lingkungan pengendalian didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan berilaku secara etis dalam hal sistem penggajian, salah satu penyebabnya adalah dengan melihat hasil kuesioner yang telah disebar, ditemukan bahwa kurangnya filosofi dan gaya koperasi yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti yang harus mencakup kebijakan yang jelas penetapan gaji, proses pengajiaan transparan dengan memberikan informasi yang jelas mengenai stuktur gaji dan kebijakan bonus dan sudah mengembangkan sistem akuntansi berdasarkan standar akuntansi serta menyiapkan disiplin stuktur yang efisie namun belum secara.

Selain itu dilihat juga dari deskriptif responden, jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam lingkungan pengendalian. Hasil penelitian pada karyawan KSP kopdit Tuke Jung menunjukkan bahwa pria dan wanita memiliki persepsi etis yang serupa, meskipun ada pandangan bahwa wanita cenderung lebih patuh terhadap peraturan, Tingkat pendidikan terbukti berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam lingkungan pengendalian.

Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki penalaran moral yang lebih baik dan pemahaman yang lebih dalam tentang etika, sehingga mereka lebih mampu menilai situasi etis dan tidak etis dengan tepat. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya lebih sadar akan etika, tetapi juga lebih cenderung untuk tidak menerima situasi yang tidak etis. Lama kerja juga berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam lingkungan pengendalian. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama biasanya lebih memahami kode etik dan prosedur di perusahaan, yang dapat meningkatkan kepatuhan mereka terhadap perilaku etis. Pengalaman kerja ini membantu mereka dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dalam situasi yang melibatkan dilema etis (Normadewi, B., & Arifin, A. 2012)

Penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan Agustina *et al* (2020) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan pengendalian berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Reo & Deme (2022) yang menyimpulkan variabel lingkungan pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada. Dengan adanya lingkungan pengendalian yang baik dapat membantu agen untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Agency theory dalam penelitian ini adalah hubungan antara pihak *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan koperasi) dalam hal kontrak atau perjanjian antara keduanya dalam suatu koperasi. Teori ini menyatakan bahwa *agen* cenderung untuk bertindak untuk kepentingan pribadi mereka, sehingga dapat terjadi konflik kepentingan dengan *principal*. *Agency theory* dan lingkungan pengendalian saling berkaitan dalam konteks manajemen. *Agency theory* mengacu pada hubungan antara pemilik dan agen (karyawan) yang bertindak atas nama pemilik (Koperasi) dan agen memiliki kepentingan yang berbeda. Sementara itu, lingkungan pengendalian merujuk pada elemen-elemen berupa koperasi yang mempengaruhi dan mengontrol perilaku etis karyawan dalam koperasi. Dalam kaitan dengan lingkungan pengendalian, *agency theory* menekankan pentingnya pengawasan dan pengendalian *agen* (karyawan). Pengendalian yang efektif dalam lingkungan dalam koperasi tuke jung dapat membantu meminimalkan kesenjangan atau konflik kepentingan antara *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan). Lingkungan pengendalian yang baik melibatkan struktur organisasi yang jelas sistem insentif yang tepat, komunikasi yang efektif, serta pemantauan dan evaluasi yang teratur. Dalam penelitian KSP kopdit Tuke jung telah menerapkan Lingkungan pengendalian dengan sangat baik Dimana koperasi atau manajer telah

menerapkan struktur organisasi bagi karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing dan telah melakukan pengawasan, peraturan dan perundangan yang berlaku diterapkan sesuai dengan perjanjian, kebijakan dan praktik mengenai sumber daya manusia yang dapat mendukung pengendalian internal yang efektif.

2) Pengaruh Penaksiran Resiko Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa penaksiran resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya penaksiran resiko didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan dalam hal sistem penggajian. Salah satu penyebabnya adalah dengan melihat hasil kuesioner yang telah disebar, ditemukan bahwa kurangnya tindakan yang dilakukan oleh manajemen yang mengurangi risiko yang berkaitan dengan sistem penggajian salah saji pelaporan keuangan yang berkaitan dengan sistem penggajian, sehingga semakin kurangnya penaksiran risiko yang dilakukan maka akan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Selain itu dilihat dari Deskriptif responden jenis kelamin dapat mempengaruhi cara individu melakukan penaksiran risiko. Beberapa studi menemukan bahwa perempuan cenderung lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan yang melibatkan risiko, berusaha untuk menghindari tindakan yang dapat merugikan dalam jangka panjang. Sebaliknya, laki-laki sering kali lebih cenderung mengambil risiko tanpa mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Namun, pengaruh ini tidak selalu signifikan dan dapat bervariasi tergantung pada situasi dan konteks. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penaksiran risiko. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang risiko dan lebih mampu melakukan analisis yang mendalam. Mereka cenderung lebih terampil dalam menilai situasi dan mengambil keputusan yang lebih baik dalam konteks risiko. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko, Lama usaha atau pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap penaksiran risiko. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama biasanya lebih memahami lingkungan kerja dan risiko yang terkait, sehingga mereka lebih mampu melakukan penilaian risiko yang tepat. Pengalaman ini membantu mereka dalam membuat

keputusan yang lebih baik ketika dihadapkan pada situasi yang berisiko (Normadewi, B., & Arifin, A. 2012)

Penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan Wibawa dan I Ketut (2021) menunjukkan bahwa variabel penaksiran risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan di PT. Intan Bali Cargo internasional. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022) menyimpulkan variabel penaksiran resiko berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Kabupaten Ngada.

Agency theory dalam penelitan ini adalah hubungan antara pihak *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan koperasi) dalam hal kontrak atau perjanjian antara keduanya dalam suatu koperasi. Teori ini menyatakan bahwa *agen* cenderung untuk bertindak untuk kepentingan pribadi mereka, sehingga dapat terjadi konflik kepentingan dengan *principal*. *Agency theory* dan penaksiran risiko memiliki hubungan yang erat. Penaksiran risiko (*risk assessment*) adalah proses evaluasi risiko yang berkaitan dengan potensi terjadinya suatu peristiwa dan dampaknya. Dalam konteks pengendalian perusahaan, penaksiran risiko pengendalian adalah proses evaluasi efektivitas pengendalian internal dalam mencegah atau mendeteksi kesalahan materil dalam laporan keuangan. Dalam penelitian ini *principal* (koperasi) melakukan evaluasi dan pengawasan yang efektif dalam mencegah terjadinya kesalahan oleh *agen* (karyawan) berupa adanya pendidikan dan pelatihan mengenai peraturan kebijakan koperasi, sosialisasi penggunaan teknologi informasi ynag berkaitan dengan sistem penggajian dan semua pengimputan data telah menggunakan teknologi sehingga dapat menghasilkan data yang valid dan efektif.

3) Pengaruh Aktivitas Pengendalian Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya aktivitas pengendalian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, semakin sering dilakukan aktivitas pengendalian dengan berbagai tujuan dan aplikasi pada berbagai tingkatan organisasional dan fungsional seperti pemisahan tugas, pengendalian proses informasi, pengendalian fisik serta *Review* kinerja yang efisien.

Selain itu dilihat dari jenis kelamin dapat memengaruhi kecenderungan dalam aktivitas tertentu. Misalnya, perempuan cenderung lebih aktif dalam merencanakan

perjalanan wisata dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas pengendalian yang dilakukan dapat berbeda berdasarkan gender, dengan perempuan lebih sering terlibat dalam kegiatan yang melibatkan perencanaan dan pengawasan (Hudiono, R. 2022), Tingkat pendidikan juga berperan dalam pengaruh aktivitas pengendalian. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang sistem pengendalian internal. Mereka lebih mampu menerapkan prinsip-prinsip pengendalian yang efektif dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada pengurangan risiko kecurangan dan peningkatan kinerja organisasi, Lama usaha atau pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap efektivitas aktivitas pengendalian. Penelitian mengungkapkan bahwa individu yang telah berpengalaman lebih mampu mengidentifikasi dan mengelola risiko yang terkait dengan pengendalian internal. Mereka cenderung lebih memahami dinamika organisasi dan dapat menerapkan praktik pengendalian yang lebih baik

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022) menyimpulkan variabel aktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

agency theory dalam penelitian ini adalah hubungan antara pihak *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan koperasi) dalam hal kontrak atau perjanjian antara keduanya dalam suatu koperasi. Teori ini menyatakan bahwa *agen* cenderung untuk bertindak untuk kepentingan pribadi mereka, sehingga dapat terjadi konflik kepentingan dengan *principal*. Dalam konteks *agency theory*, aktivitas pengendalian dapat membantu mengurangi risiko keagenan dengan memastikan bahwa *agen* (karyawan) melaksanakan tugasnya sesuai dengan kepentingan *principal* (koperasi). Aktivitas pengendalian memiliki hubungan terkait dengan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, karena aktivitas pengendalian memiliki fungsi terhadap tugas karyawan dalam bekerja di koperasi. Dalam penelitian ini *agen* (karyawan) telah memiliki pemisahan tugas peran yang jelas dalam mengawasi dan mengendalikan kegiatan operasional koperasi, *Principal* (koperasi) melakukan audit internal yang dapat membantu memastikan keandalan atau keamanan data koperasi sehingga tidak terjadi penyimpangan atau perilaku tidak etis maka dari itu *Principal* (koperasi) selalu merekrut karyawan yang kompeten sehingga aktivitas pengendalian dapat berjalan dengan baik dan efektif.

4) Pengaruh Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Etis Penggajian

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya informasi dan komunikasi didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan berperilaku etis dalam hal sistem penggajian, salah satu penyebabnya dari hasil kuesioner yang disebar kurangnya komunikasi antar karyawan koperasi yang kurang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang memasukkan sistem akuntansi yang terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan.

Selain itu dilihat dari deskriptif responden jenis kelamin memengaruhi cara individu berinteraksi dengan media dan informasi. Misalnya, perempuan cenderung lebih aktif dalam menggunakan media cetak dan elektronik, sementara laki-laki mungkin lebih terlibat dengan media baru seperti internet. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan gender dapat memengaruhi perilaku konsumsi media dan efektivitas komunikasi yang diterima, Tingkat pendidikan berperan penting dalam mempengaruhi efektivitas komunikasi. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat meningkatkan efektivitas komunikasi antar pribadi, terutama di kalangan karyawan. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi juga berkaitan dengan perilaku konsumsi media yang lebih beragam dan efektif, Lama usaha atau pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap cara individu menggunakan informasi dan komunikasi. Mereka yang memiliki pengalaman lebih banyak dalam dunia kerja cenderung lebih terampil dalam berkomunikasi dan menggunakan teknologi informasi untuk mendukung pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola komunikasi dan informasi, yang berdampak positif pada kinerja organisasi

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibawa dan I Ketut (2021) menunjukkan variabel informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan di PT. Intan Bali Cargo internasional.

Teori agensi dalam penelitian ini adalah hubungan antara pihak *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan koperasi) dalam hal kontrak atau perjanjian antara keduanya dalam suatu koperasi. Teori ini menyatakan bahwa *agen* cenderung untuk

bertindak untuk kepentingan pribadi mereka, sehingga dapat terjadi konflik kepentingan dengan *principal*. Dalam konteks penaksiran risiko, informasi yang akurat dan komunikasi yang efektif antara pemilik *principal* (koperasi) dan *agen* (Karyawan) dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas pengendalian internal dalam mencegah atau mendeteksi kesalahan materil dalam laporan keuangan. Selain itu, informasi yang akurat dan komunikasi yang efektif juga dapat membantu dalam memastikan bahwa manajemen perusahaan menjalankan tugasnya sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan. Dalam penelitian ini *Principal* (koperasi) telah memiliki data keuangan dan data anggota koperasi yang akurat, memiliki komunikasi yang baik.

5) Pengaruh Pemantauan Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka dapat dikatakan bahwa pemantauan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya pemantauan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, ini berarti karyawan memiliki suatu kualitas kinerja pengendalian internal yang efektif dan efisien. Pemantauan ini melibatkan penilaian rancangan dan pengoperasian pengendalian dengan dasar waktu dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

Selain itu dilihat dari deskripsi responden enis kelamin dapat memengaruhi cara individu terlibat dalam pemantauan. Misalnya, perempuan cenderung lebih aktif dalam melakukan pemantauan terhadap anak-anak mereka, seperti dalam konteks pendidikan dan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mungkin lebih terlibat dalam aktivitas yang memerlukan perhatian dan pengawasan yang lebih besar dibandingkan laki-laki, yang dapat memengaruhi hasil pemantauan tersebut (Hudiono, R. 2022), Tingkat pendidikan berperan penting dalam efektivitas pemantauan. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam melakukan pemantauan, baik dalam konteks profesional maupun pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa mereka yang berpendidikan tinggi lebih mampu menggunakan alat dan teknik pemantauan yang efektif, yang dapat meningkatkan hasil pemantauan (Nur, A., Pradekso,dkk 2014). Lama usaha atau pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap cara pemantauan dilakukan. Individu dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami dinamika dan tantangan yang ada, sehingga mereka dapat melakukan pemantauan dengan lebih

efektif. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang tepat dalam konteks pemantauan (Putri, N. A. 2020)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022) menyimpulkan variabel pemantauan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Agency theory dalam penelitian ini adalah hubungan antara pihak *principal* (koperasi) dan *agen* (karyawan koperasi) dalam hal kontrak atau perjanjian antara keduanya dalam suatu koperasi. Teori ini menyatakan bahwa *agen* cenderung untuk bertindak untuk kepentingan pribadi mereka, sehingga dapat terjadi konflik kepentingan dengan *principal*. Variabel pemantauan dalam *agency theory* merujuk pada upaya pemilik *Prinsipal* (koperasi) untuk memantau dan mengevaluasi kinerja manajemen *agen* (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya. Pemantauan ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pengawasan langsung, audit internal, dan evaluasi kinerja. Dalam konteks *agency theory*, variabel pemantauan menjadi penting dalam memastikan bahwa *agen* menjalankan tugasnya sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan dan mengurangi risiko keagenan. Dalam penelitian *principal* (Koperasi) telah melakukan pemantauan atau pengawasan dengan baik berupa pengawasan terhadap kinerja karyawannya, dan adanya pemantau untuk menilai operasi pengendalian internal pada *agen* (karyawan).

6) Pengaruh Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi dan Pemantauan Berpengaruh Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. artinya lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, ini berarti karyawan sudah memiliki visi misi strategi secara jelas dan mengikut sertakan karyawan dalam membuat kebijakan dalam penaksiran risiko Koperasi sudah memiliki identifikasi, analisis, dan pengelolaan resiko suatu entitas yang relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan secara wajar dalam aktivitas pengendalian dengan berbagai tujuan dan aplikasi pada berbagai tingkatan organisasional dan fungsional seperti pemisahan tugas. Informasi dan komunikasi

Koperasi sudah memiliki sistem informasi dan komunikasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan dan pemantauan karyawan memiliki suatu kualitas kinerja pengendalian internal yang efektif dan efisien.

Sebuah penelitian yang dilakukan Ni Made Intan Sari *et al* (2020) pada PT Bali Insan Perkasa menunjukkan bahwa pemantauan yang efektif tidak mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, namun penaksiran risiko dan aktivitas pengendalian mempengaruhi perilaku etis karyawan.

Dalam *agency theory*, variabel pemantauan, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan lingkungan pengendalian dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Lingkungan pengendalian yang sehat dapat mempengaruhi sistem pengendalian internal positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan pengendalian, seperti penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan, dapat membantu dalam memastikan bahwa *agen* (karyawan) koperasi menjalankan tugasnya sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan dan mengurangi risiko keagenan. Oleh karena itu, lingkungan pengendalian yang baik dapat membantu dalam meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Dalam penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, dan lingkungan pengendalian, informasi yang akurat dan komunikasi yang efektif antara pemilik perusahaan dan manajemen perusahaan dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas pengendalian internal dalam mencegah atau mendeteksi kesalahan materil dalam laporan keuangan. Oleh karena itu, variabel pemantauan, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan lingkungan pengendalian dapat membantu dalam memastikan bahwa agen atau manajemen perusahaan menjalankan tugasnya sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan dan mengurangi risiko keagenan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai “Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian” (Studi kasus pada karyawan KSP Kopdit Tuke Jung). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian internal berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Artinya lingkungan pengendalian didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan berilaku etis dalam hal sistem penggajian. Dengan kata lain, meskipun ada upaya untuk mengendalikan lingkungan kerja (misalnya melalui kebijakan, prosedur, pengawasan), hal tersebut tidak cukup berdampak pada apakah karyawan bertindak dengan integritas dan kejujuran dalam kaitannya dengan sistem penggajian.
- 2) Penaksiran resiko berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya penaksiran resiko didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan dalam hal sistem penggajian. Dengan kata lain, meskipun ada upaya dalam penaksiran resiko berupa adanya pendidikan dan pelatihan mengenai peraturan kebijakan koperasi, sosialisasi penggunaan teknologi informasi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan semua pengimputan data telah menggunakan teknologi sehingga dapat menghasilkan data yang valid dan efektif hal tersebut tidak cukup berdampak pada apakah karyawan bertindak dengan integritas dan kejujuran dalam kaitannya dengan sistem penggajian.
- 3) Aktivitas pengendalian berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya aktivitas pengendalian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Aktivitas pengendalian memiliki hubungan terkait dengan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, karena aktivitas pengendalian memiliki fungsi terhadap tugas karyawan dalam bekerja di koperasi.
- 4) Informasi dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Artinya informasi dan komunikasi didalam koperasi tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau penting terhadap bagaimana karyawan berperilaku etis dalam hal sistem penggajian. informasi dan komunikasi merujuk pada elemen-elemen yang terkait dengan pertukaran informasi dan interaksi komunikasi dalam suatu sistem atau konteks tertentu. Hal tersebut tidak cukup berdampak pada apakah karyawan bertindak dengan kejujuran dalam kaitannya dengan sistem penggajian.
- 5) Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian Artinya pemantauan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Pemantauan ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pengawasan langsung, audit internal, dan evaluasi kinerja. Dalam

penaksiran risiko, pemantauan yang efektif juga dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas pengendalian internal dalam mencegah atau mendeteksi kesalahan materil dalam laporan keuangan.

- 6) Lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian Artinya variabel pemantauan, aktivitas pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, dan lingkungan pengendalian dapat membantu dalam memastikan bahwa agen(karyawan) atau manajemen perusahaan menjalankan tugasnya sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan dan mengurangi risiko dalam perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran berikut ini:

- 1) Bagi Koperasi
 - a. Perlu adanya kebijakan tertulis mengenai etika kerja dan perilaku agar karyawan dapat mengkomunikasikan dengan jelas kepada semua anggota koperasi. Ini termasuk kode etik yang harus dipatuhi.
 - b. Koperasi perlu melakukan pemetaan risiko secara menyeluruh untuk mengidentifikasi berbagai jenis risiko yang mungkin dihadapi, seperti risiko kredit, operasional, dan kepatuhan. Ini membantu dalam memahami potensi masalah yang dapat muncul dan merumuskan strategi mitigasi yang tepat
 - c. Perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian internal, terkhusus pada indikator aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan agar dapat menambah kemampuan mereka serta memiliki perilaku yang etis.
 - d. Perlu meningkatkan informasi dan komunikasi antara sesama karyawan dan atasan sehingga terjalin kerja sama yang membangun koperasi menjadi lebih baik, dengan saling mendengarkan aspirasi dan masukan dari manajer dan karyawan yang sifatnya membangun agar terwujudnya kegiatan operasional koperasi yang baik serta mempertahankan filosofi koperasi dalam bekerja dengan etika berperilaku etis sebagai landasan.

2) Bagi penelitian selanjutnya

Disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian serta institusi yang berbeda agar lebih mampu melakukan generalisasi pada hasil penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti variabel motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dasar tindakan bagi seseorang untuk bertindak.

REFERENSI

- Date, R., & Search, Q. (2019). *Pengaruh kualitas audit, reputasi auditor, debt default, dan ukuran perusahaan terhadap opini audit going concern pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017-2020* (pp. 1–154).
- Dewi, U. N., Lawita, N. F., & Puspitasari, D. P. (2021). Pengaruh pengendalian internal sistem informasi akuntansi dan profesionalisme auditor internal terhadap upaya pencegahan fraud dalam pengelolaan persediaan. *HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(1), 2. <https://stikomys.ac.id/journal/index.php/jurnal-hummansi/xarticle/download/277/165/>
- Dince, M. N., Noeng, A. Y., & Sabon, F. (2022). Analisis sistem pengendalian internal atas sistem penggajian pada koperasi simpan pinjam Kopdit Suru Pudi. *Jurnal Accounting*, 1(2). <https://accounting.nusanipa.ac.id/index.php/accounting/article/view/19>
- Fahzira, Q., & Wibowo, M. R. (2023). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan pegawai sebagai upaya mendukung pengendalian intern pada PTPN Ibadolina. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 281–289.
- Hermanus Reo, Sabulon Sayang Deme, K. (2022). Pengaruh penerapan pengendalian internal COSO terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(1), 81–88.
- Indonesia, P. P. R. (1950). *Lembaran negara Republik Indonesia*. Inter Documentation Company.
- Intan Sari, N. M., Kusuma Dewi, T., & Ernila Junpisa, N. M. (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. <https://doi.org/10.51713/jarac.v1i2.15>
- Ismawati, I., & Komalasari, I. (2022). Pengaruh gaji, bonus, dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(1), 78–89. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>
- Jaeng, W. M. Y. (2022). Analisis arus kas operasi dan pengeluaran modal untuk mengukur likuiditas pada KSP Kopdit Pintu Air Nita tahun 2017-2021. *Jurnal Accounting UNIPA*, 1(1), 51–55.
- Mulyadi. (2018). *Sistem pengendalian intern atas penerimaan kas pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara*. 1.2. 8(2), 1–28.

- Nur, S. W., & Tenri, A. U. A. (2021). Pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 516–526. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1672>
- Putranto, R. E. K. O. (2013). *Loyalitas pelanggan kartu Telkomsel Simpati pada warga RW 008 Kelurahan Cempaka Baru Jakarta Pusat* (Study Program Of Tata Commercial Education Major Economic And Administration Faculty Of Economics).
- Rahmania, N., & Dorahman, B. (2023). Analisis dampak negatif penggunaan gadget ditinjau dari perilaku siswa. 2(4), 512–519. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
- Ramdhani. (2022). Pengaruh gaji melalui semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Banjar (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi). https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3729/8/UNIKOM_SUMIATI_21116026_13.BAB%20II.PDF
- Ratnasari, S. A. (2019). Pengaruh pengendalian internal terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 1(2), 113–122. <https://doi.org/10.31605/jepa.v1i2.295>
- Ratu, A. D., Banda, F. L., & Ismail, N. (2020). Pengaruh pengendalian internal dalam sistem akuntansi penggajian terhadap perilaku etis karyawan: (Studi kasus satuan kerja pelaksana Provinsi NTT-PPK 6.2 ruas Ende-Wolowaru). *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(1), 1–8.
- Reo, H., Sayang, S., & Deme, K. (2022). Pengaruh penerapan pengendalian internal COSO terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(1), 81–88.
- Ridhwati, R., Budiati, P. L., & Aulia, S. (2019). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap perilaku tidak etis pada PT IQOO Vivo Kalimantan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 281–293.
- Rosyida, I. A. (2017). Perilaku etis dan tidak etis oleh akuntan dalam sebuah organisasi. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 23–39. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.16>
- Sulistyo, R., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh kinerja keuangan dan corporate governance terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*.
- Wahyudin, A., Cahyaningdyah, D., & Baroroh, N. (2014). Penguatan sistem pengendalian intern (SPI) sebagai upaya meminimalisir praktek tidak sehat dalam tata kelola keuangan koperasi. *Rekayasa*, 12(2), 132–140.
- Widiyanto, R., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Karawang. *JMMA: Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 123–128.
- Yulia, S. (2019). Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).