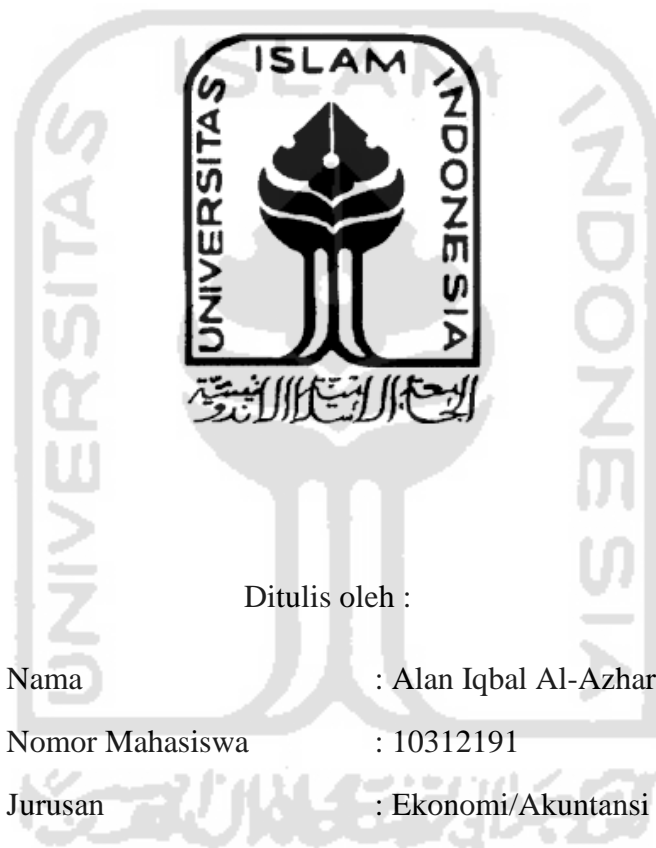


Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi Manajemen Dan
Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan
di PT Solusky Yogyakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Alan Iqbal Al-Azhar
Nomor Mahasiswa : 10312191
Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

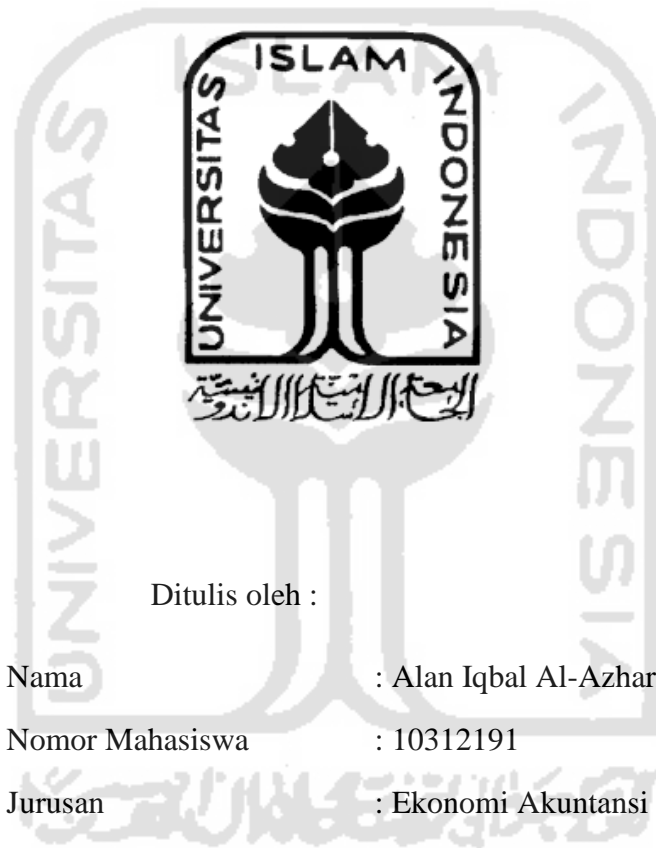
FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi Manajemen dan
Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan
di PT Solusky Yogyakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Alan Iqbal Al-Azhar
Nomor Mahasiswa : 10312191
Jurusan : Ekonomi Akuntansi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi Manajemen dan
Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan
di PT Solusky Yogyakarta

SKIRPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Alan Iqbal Al-Azhar

Nomor Mahasiswa : 10312191

Jurusan : Ekonomi Akuntansi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 24 juni 2017

Penulis,



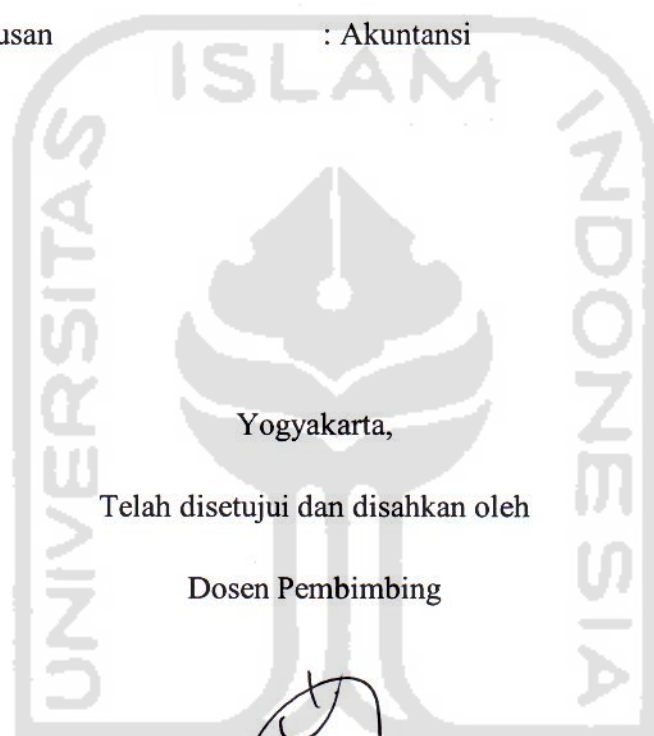
Alan Iqbal Al-Azhar

Telah dipertahankan /diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Nama : Alan Iqbal Al-Azhar

Nomor Mahasiswa : 10312191

Jurusan : Akuntansi



Yogyakarta,

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ibu Primanita Setyono', is written over the lower part of the UII logo.

Ibu Primanita Setyono ,Dra.,MBA. Ak.,CA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI
MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI**

Disusun Oleh : **ALAN IQBAL AL-AZHAR**

Nomor Mahasiswa : **10312191**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 10 Juli 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Primanita Setyono, Dra., MBA, Ak, Cert. SAP.



Penguji : Hadri Kusuma, Prof., Dr., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)



KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT, shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul: “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi Manajemen dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan di PT Solusky Yogyakarta”

Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidak mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Bapak Dr. H. Agus Harjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ijin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Primanita Setyono Dra, MBA, Ak, CA selaku Dosen pembimbing yang telah berbaik hati memberikan waktu, arahan, dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas dukungannya.
5. Kepada Bapak H Sarwanto dan Ibu Hj Esti Harini selaku orang tua penulis, yang telah memberikan dukungan baik secara finansial dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada Aswitry Zulita Putri S.Ikom(Insya Allah calon teman hidup) yang telah memberikan bantuan berupa motivasi dan doa dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Kepada saudara saudara seperjuangan penulis (galang ,akmal,irsyad,irfan,ican,resa,adnan,) yang telah memberikan semangat dan dorongan serta doa
8. Kepada teman – teman penulis (pak Min,Mas hehok,Antok,Pakde Parmin) yang telah memberikan motivasi dan doa.
9. Dan kepada seluruh karyawan perusahaan PT SOLUSKY Yogyakarta yang telah membantu menyusun skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 24 Juni 2017.

Alan Iqbal Al-Azhar

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan unsur pokok untuk mewujudkan kesuksesan perusahaan. Untuk meraih kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk berperilaku etis atau perilaku yang sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum dalam perusahaan. Perilaku etis diantaranya dipengaruhi oleh pengendalian internal, motivasi kerja, kompensasi manajemen dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, motivasi kerja, kompensasi manajemen dan budaya organisasi terhadap perilaku etis di PT. Solusky Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel 40 orang. Data dianalisis secara deskriptif dan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. 2) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. 3) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. 5) Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta

Kata Kunci: *Perilaku etis, Pengendalian Intern, Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi.*

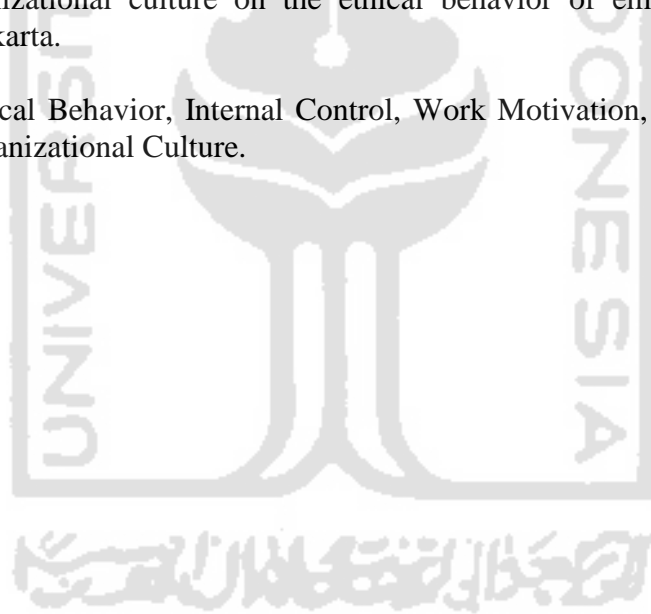


ABSTRACT

Human Resources in the company is a key element to realizing the company's success. To achieve success, the employees are required to behave ethically or behavior according to social norms generally accepted in the enterprise. Ethical behavior of which is influenced by the internal control, motivation, compensation management and organizational culture. This study aimed to determine the effect of internal control, motivation, compensation management and organizational culture on ethical behavior in PT. Solusky Yogyakarta. This study uses a quantitative research with a sample of 40 people. Data were analyzed descriptively and using multiple linear regression.

The results showed: 1) There is a significant influence internal control of the ethical behavior of employees at PT. Solusky Yogyakarta. 2) There is a significant influence work motivation on the ethical behavior of employees at PT. Solusky Yogyakarta. 3) There is no influence compensation of the ethical behavior of employees at PT. Solusky Yogyakarta. 4) There is a significant influence organizational culture on the ethical behavior of employees at PT. Solusky Yogyakarta.

Keywords: Ethical Behavior, Internal Control, Work Motivation, Compensation, Organizational Culture.



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Skripsi	iii
Halaman Bebas Plagiarisme.....	iv
Halaman Pengesahan	v
Halaman Pengesahan Ujian.....	vi
Motto.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
Abstrak	xix
<i>Abstract</i>	xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Atribusi	10
2.1.2 Pengendalian Intern	11
2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Intern.....	11
2.1.2.2 Komponen-Komponen Pengendalian Intern	13
2.1.2.3 Tujuan Pengendalian Intern.....	19

2.1.3 Motivasi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	20
2.1.3.2. Teori-Teori Motivasi	21
2.1.4 Kompensasi Manajemen	27
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Manajemen	27
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen	28
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen.....	30
2.1.5 Budaya Organisasi.....	32
2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	32
2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	34
2.1.5.3. Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi	36
2.1.6 Perilaku Etis Karyawan	38
2.1.6.1 Pengertian Perilaku Etis	38
2.1.6.2 Prinsip-prinsip Etis.....	40
2.2 Penelitian Terdahulu	42
2.3 Hipotesis Penelitian	43
2.4 Kerangka Teoritis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel.....	45
3.1.1 Populasi.....	45
3.1.2 Sampel.....	45
3.2 Jenis Penelitian.....	46
3.3 Definisi Operasional	46
3.3.1 Variabel Dependen (Y)	46
3.3.2 Variabel Independen (X).....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 Kuesioner	48
3.4.2 Wawancara	49
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian	50
3.6 Teknik Analisis Data	53

3.6.1 Uji Asumsi Klasik	53
3.6.2. Uji Hipotesis	56

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Profil PT. Solusky Yogyakarta	60
4.2. Profil Responden.....	61
4.3. Deskripsi Data.....	66
4.3.1. Variabel Perilaku Etis (Y).....	67
4.3.2. Variabel Pengendalian Intern (X1)	69
4.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)	70
4.3.4. Variabel Kompensasi (X3)	72
4.3.5. Variabel Budaya Organisasi (X4).....	73
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	75
4.4.1. Uji Validitas	75
4.4.2. Uji Reliabilitas	79
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	80
4.5.1. Uji Normalitas Data.....	80
4.5.2. Uji Linearitas	82
4.5.3. Uji Multikolinearitas	83
4.5.4. Uji Heterokedasitas	85
4.6. Uji Hipotesis	86
4.6.1. Uji F.....	86
4.6.2. Uji t.....	86
4.6.3. Uji Koefisien Determinasi (KD)	89
4.6.4. Persamaan Regresi Berganda	89
4.7 Pembahasan.....	91
4.7.1. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis.....	91
4.7.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis.....	92
4.7.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Etis	93
4.7.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Etis	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	95
5.2. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA	98
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur.....	
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Besar Gaji.....	
Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Posisi	
Tabel 4.7. Tabel Interval Bobot Skor.....	
Tabel 4.8. Jawaban item pernyataan Variabel Perilaku Etis (Y)	
Tabel 4.9. Jawaban item pernyataan Pengendalian Intern (X1).....	
Tabel 4.10. Jawaban item pernyataan Motivasi Kerja (X2).....	
Tabel 4.11. Jawaban item pernyataan Kompensasi (X3).....	
Tabel 4.12. Jawaban item pernyataan Budaya Organisasi (X4)	
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Perilaku Etis (Y)	
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern (X1).....	
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	
Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	
Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X4)	
Tabel 4.18. Uji Reliabilitas Data.....	
Tabel 4.19. Uji Kolmogorov Smirnov	
Tabel 4.20. Hasil uji Linearitas	
Tabel 4.21. Uji Multikolinearitas	

Tabel 4.22. Uji Heterokedasitas
Tabel 4.23. Uji F
Tabel 4.24. Uji t
Tabel 4.25. Koefisien Determinasi
Tabel 4.26. Koefisien Regresi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Teori
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Solusky Yogyakarta
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas
Gambar 4.3. Ploting Uji Normalitas

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner
Lampiran 2: Data input
Lampiran 3: Hasil olah Data SPSS
Lampiran 4: Surat Izin Penelitian Universitas Islam Indonesia
Lampiran 5: Surat Izin Penelitian PT Solusky
Lampiran 6: Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan-perusahaan baru yang muncul dengan modal pengetahuan yang berimbang, yang menimbulkan persaingan bisnis yang sangat ketat. Masing-masing perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dalam mengembangkan produk atau jasanya. Kualitas produk suatu perusahaan tidak terlepas dari kemampuan perusahaan untuk terus menggali potensi-potensi yang ada disekitarnya, salah satunya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas organisasi perusahaan. Ricky W Griffin (2003:414) berpendapat bahwa semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktifitas serta adanya tingkat kesadaran mengenai biaya yang tinggi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan, ada banyak karyawan yang bekerja sungguh sungguh, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka dan berperilaku baik

(etis) didalam perusahaan, tetapi ada juga karyawan yang bekerja tidak kontrol atau menyimpang sehingga menimbulkan perilaku yang tidak baik atau tidak etis. Menurut Griffin (2006:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan tidak puas dengan hasil yang didapat dari perusahaan.

Salah satu faktor untuk mengontrol perilaku etis dalam perusahaan adalah pengendalian intern. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, et al, 2006:412 dalam arifiyani 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Arifiyani (2012) menjelaskan bahwa, pengendalian intern memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dan dapat mengurangi terjadinya kecurangan.

Seperti halnya pada PT. Solusky YOGYAKARTA, perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur ini memproduksi susu bubuk kambing, dalam perusahaan ini karyawan sering kali bekerja secara tidak baik, contohnya karyawan di perkenankan untuk membawa beberapa hasil produksi (dalam ketentuan secukupnya) untuk mereka konsumsi sendiri, namun terdapat karyawan yang justru menjual produk tersebut ke konsumen atau beberapa pihak (kerabat disekitarnya). Perilaku tidak etis ini timbul karena kurangnya pengawasan yang dilakukan manajemen terhadap

karyawan sehingga membuka keleluasaan karyawannya untuk melakukan tindakan kecurangan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja pada perusahaan tersebut. Untuk mengurangi dan menanggulangi kecurangan-kecurangan tersebut, perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik dalam mengelola karyawannya, sehingga dapat meminimalisir kecurangan-kecurangan yang terjadi. Selain itu setiap manajer juga harus memahami betul aktivitas apa saja yang ada diperusahaannya agar ia dapat terus menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya (Hikmawati, 2015).

Kurangnya pengendalian intern dalam perusahaan juga mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Minimnya pengawasan yang dilakukan pihak internal perusahaan mengakibatkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kinerja dan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Misalnya dalam ruangan produksi, perusahaan membuat papan nama dengan tulisan menunjukkan budaya organisasi mereka seperti “Wajib menggunakan sarung tangan, masker, sepatu boot dan helm ketika sedang mengoperasikan mesin”. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan peraturan tersebut walaupun hal tersebut demi keamanan kerja karyawan. Konsep budaya organisasi diadopsi dari konsep budaya yang lebih dahulu berkembang pada disiplin ilmu antropologi.

Selain pengendalian intern dan budaya organisasi, perilaku etis karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi. Memunculkan motivasi diri sendiri untuk bekerja dengan baik tidak mudah ketika perusahaan memotivasi para

karyawannya untuk bekerja dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh Hermansyah (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sikap psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan seseorang yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan yang berpengaruh kepada organisasi di mana ia bekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya, maka semakin rendah tindakan atau perilaku yang tidak etis. Hal tersebut berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan (2010:92) Hikmawati, 2015). Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Disamping itu Aprilia (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung perilaku etis karyawan.

Kompensasi manajemen merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis karyawan. Di dalam aktivitas perusahaan, terlihat jelas bahwa kompensasi atau *reward* yang diberikan perusahaan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Ketidaksesuaian perusahaan dalam menggaji karyawan dapat menimbulkan perilaku tidak etis karyawan seperti kecurangan (*fraud*). Salah satu contoh yang terjadi dalam PT Solusky

Yogyakarta, yaitu sistem pemberian gaji yang dirasa karyawan pas-pasan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan serta menurunnya kedisiplinan kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:120) menjelaskan bahwa program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Pemberian kompensasi manajemen harus sesuai dengan prosedur dan jumlah yang seharusnya diterima oleh karyawan. Hal ini dapat meningkatkan perilaku etis karyawan dan dapat mencegah perilaku tidak etis yang dapat dilakukan oleh karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wilopo (2006) menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat menurunkan perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku etis karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Solusky dan pendapat-pendapat dari ahli Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pengendalian intern, motivasi, kompensasi, budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta. Oleh karena itu, skripsi ini mempunyai judul “Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Kompensasi Manajemen, Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Di PT Solusky Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan di PT Solusky Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan aplikasi teori yang selama ini diperoleh dalam perkuliahan dan agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku etis karyawan dalam organisasi (perusahaan).

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya pengendalian intern, motivasi, kompensasi manajemen dan budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan sehingga dapat mendorong kinerja perusahaan dan perusahaan dapat lebih baik lagi dalam mengambil keputusan serta meningkatkan kualitas perusahaannya untuk lebih maju.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori pengendalian

intern, motivasi, kompensasi manajemen dan budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi dengan judul PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, KOMPENSASI MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN tersusun dalam 5 bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yaitu bab yang menjadi pengantar yang menjelaskan mengenai arti penting dari penelitian, perbedaan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, apa yang diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai tentang latar belakang masalah dari penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini serta sistematika penulisan.

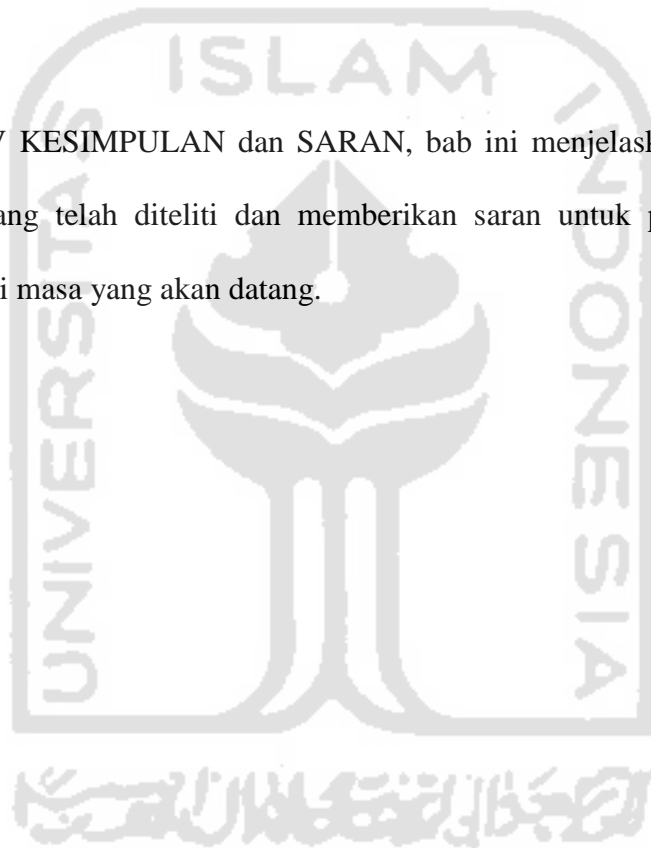
BAB II KAJIAN PUSTAKA, yaitu berisi teori-teori atas penelitian yang dilakukan. Yang mana nantinya teori menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan dalam melakukan penelitian, dalam bab ini akan dikemukakan mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai penentuan sampel, jenis, dan sumber data, variabel

penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV ANALISIS DATA dan PEMBAHASAN, bab ini memberikan gambaran sikap objek yang diteliti, juga pengolahan data yang didapat dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut serta menguraikan implikasi dari temuannya.

BAB V KESIMPULAN dan SARAN, bab ini menjelaskan kesimpulan dari apa yang telah diteliti dan memberikan saran untuk perbaikan pada penelitian di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi menurut Kelley (1967) dan Green dan Mitchell (1979) dalam Waworuntu (2003) berpandangan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan oleh atribut penyebab, sehingga teori kepemimpinan atribut menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi. Waworuntu (2003) menjelaskan bahwa teori atribusi dikembangkan dengan beberapa pendapat sebagai berikut:

a. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori atribusi ikut menjelaskan kepemimpinan karismatik. Para pengikut membuat atribut pada pemimpin yang heroik atau yang memiliki kemampuan yang luar biasa yang mereka amati dan dapati.

b. Teori Kepemimpinan Transaksional

Para pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau mendorong bawahan mereka mengarah pada tujuan yang telah diletakkan, dengan cara menjelaskan peranan dan tugas yang dipersyaratkan.

c. Teori Kepemimpinan Transformasional

Terdapat juga para pemimpin yang transformasional. Teori ini melihat pemimpin yang menyediakan pertimbangan individual dan stimulasi intelektual serta mereka yang memiliki karisma.

Semua pandangan, model, dan teori diatas tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain (Waworuntu, 2003).

2.1.2 Pengendalian Intern

2.1.2.1 Pengertian Pengendalian Intern

IAPI (2011:319.2 dalam Agoes (2012:100) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan sebagai berikut ini: (a) kehandalan laporan keuangan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Dalam teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau

objektif tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Ia berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi penggelapan (*fraud*) dan melindungi sumber daya organisasi baik yang berwujud (seperti mesin dan lahan) maupun tidak berwujud (seperti reputasi dan hak kekayaan intelektual seperti merek dagang).

Adanya sistem akuntansi yang memadai, menjadikan akuntan perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (*stakeholder*) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Kebijakan dan prosedur yang digunakan secara langsung dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan laporan keuangan yang tepat serta menjamin ditaatinya atau dipatuhinya hukum dan peraturan, hal ini disebut pengendalian intern atau dengan kata lain bahwa pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam operasi perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal serta menjamin dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Mulyadi (2009:180) menjelaskan mengenai tujuan pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai dalam

pencapaian tiga golongan tujuan yaitu (a) keandalan informasi keuangan, (b) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, (c) efektivitas dan efisiensi operasi.

Pada tingkatan organisasi, tujuan pengendalian intern berkaitan dengan keandalan laporan keuangan, umpan balik yang tepat waktu terhadap pencapaian tujuan-tujuan operasional dan strategis, serta kepatuhan pada hukum dan regulasi. Pada tingkatan transaksi spesifik, pengendalian intern merujuk pada aksi yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Prosedur pengendalian intern mengurangi variasi proses dan pada gilirannya memberikan hasil yang lebih dapat diperkirakan.

2.1.2.2 Komponen-Komponen Pengendalian Intern

Internal Control-Integrated Framework yang dikeluarkan oleh COSO yang dikutip oleh Arens et al., (2008:375), yaitu kerangka kerja pengendalian intern, menguraikan 5 komponen pengendalian intern yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen untuk memberikan kepastian yang layak bahwa tujuan pengendaliannya akan tercapai, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)
3. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
5. Pemantauan (*Monitoring*)

Lingkungan pengendalian berfungsi sebagai payung bagi 4 komponen lainnya. Tanpa lingkungan pengendalian yang efektif, keempat komponen lainnya mungkin tidak akan menghasilkan pengendalian intern yang efektif, tanpa menghiraukan kualitasnya. Inti dari organisasi yang dikendalikan secara efektif terletak pada sikap manajemennya. Jika manajemen puncak percaya bahwa pengendalian memang penting, anggota organisasi lainnya akan merasakan hal itu dan menanggapi dengan mengamati secara hati-hati pengendalian yang ditetapkan. Jika anggota organisasi itu merasa bahwa pengendalian tidak begitu diperhatikan oleh manajemen puncak, hampir dapat dipastikan bahwa tujuan pengendalian manajemen tidak akan tercapai secara efektif.

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian terdiri atas tindakan, kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan sikap manajemen puncak, para direktur, dan pemilik entitas secara keseluruhan mengenai pengendalian intern. Berbagai faktor yang membentuk lingkungan pengendalian dalam suatu entitas yaitu:

- a. Komitmen atas integritas dan nilai-nilai etika

Merupakan hal yang penting bagi pihak manajemen untuk menciptakan struktur organisasi yang menekankan pada integritas sebagai prinsip dasar beroperasi, dengan cara secara aktif mengajarkan dan mempraktikkan.

b. Dewan direksi dan komite audit

Kesadaran pengendalian dapat tercermin dari reaksi yang ditunjukkan oleh manajemen dari berbagai jenjang organisasi terutama dari pihak dewan direksi dan komite audit atas kelemahan pengendalian, jika manajemen segera melakukan tindakan koreksi atas temuan kelemahan pengendalian hal ini merupakan petunjuk adanya komitmen manajemen terhadap penciptaan lingkungan pengendalian yang baik.

c. Filosofi dan Gaya Operasi Manajemen

Melalui aktivitasnya, manajemen memberikan isyarat mengenai betapa pentingnya pengendalian internal.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan alur tanggung jawab dan wewenang. Dengan memahami struktur organisasi klien, auditor dapat memahami

elemen-elemen manajemen dan fungsional dari suatu bisnis dan dapat menilai bagaimana pengendalian yang dilaksanakan.

e. Kebijakan dan Praktik Sumber Daya Manusia

Hal yang paling penting dalam pengendalian internal adalah sumber daya manusia yang melaksanakannya. Jika seluruh pegawai berkompeten dan dapat dipercaya, pengendalian lainnya dapat dikurangi.

2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Penaksiran resiko merupakan identifikasi dan analisa terhadap resiko yang relevan untuk mencapai tujuannya, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko harus dikelola. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi penilaian risiko, yaitu:

a. Perubahan dalam lingkungan operasi

Perubahan dalam lingkungan peraturan dan operasi dapat mengakibatkan perubahan dalam tekanan persaingan dan risiko yang berbeda dapat mengakibatkan perubahan dalam tekanan persaingan dan risiko berbeda secara signifikan.

b. Personil baru

Personil baru mungkin memiliki fokus yang berbeda atau pemahaman terhadap pengendalian internal.

c. Sistem informasi yang baru atau dimodifikasi

Perubahan signifikan dan cepat dalam sistem informasi dapat mengubah risiko berkaitan dengan pengendalian internal.

d. Restrukturisasi perusahaan

Restrukturisasi dapat disertai dengan pengurangan staf dan perubahan dalam supervisi dan pemisahan tugas yang dapat merubah risiko yang berkaitan dengan pengendalian internal.

3. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

Merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah diambil untuk menanggulangi risiko guna mencapai tujuan entitas. Aktivitas pengendalian umumnya dibagi menjadi empat jenis, yaitu:

a. Pemisahan tugas yang memadai

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam pemisahan tugas dan tanggung jawab untuk mengurangi kesalahan dan kecurangan, yaitu: Pemisahan pengawasan aset dari fungsi akuntansi; Pemisahan otorisasi transaksi dengan

fungsi pengawasan dari aset yang bersangkutan;
Pemisahan tanggung jawab operasi dan pencatatan;
Pemisahan bagian information technology dengan
penggunanya.

b. Otorisasi yang sesuai atas transaksi dan aktivitas

Setiap transaksi harus diotorisasi dengan benar untuk
memenuhi tujuan pengendalian.

c. Dokumen dan catatan yang memadai

Dokumen dan pencatatan merupakan catatan yang
memuat transaksi serta mengikhtisarkannya. Termasuk
di dalamnya tagihan penjualan, purchase order, jurnal
penjualan, dan lain-lain.

d. Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan

Untuk melaksanakan pengendalian yang baik, aset dan
pencatatan harus diawasi. Aset yang tidak dijaga dapat
dicuri. Pencatatan yang tidak diawasi dapat dicuri,
diubah, dihancurkan, atau hilang yang mengganggu
proses-proses akuntansi dan operasi bisnis.

4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)

Disekitar aktivitas pengendalian terdapat sistem
informasi dan komunikasi. Mereka memungkinkan orang-
orang dalam organisasi untuk mendapat dan bertukar informasi

yang dibutuhkan untuk melaksanakan, dan mengendalikan operasinya. Akuntan harus memahami bagaimana (1) transaksi diawali, (2) data didapat dalam bentuk yang dibaca oleh mesin, (3) file computer diakses dan diperbaharui, (4) data diproses untuk mempersiapkan sebuah informasi, dan (5) informasi dilaporkan ke para pemakai internal dan pihak eksternal.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan merupakan proses pengawasan dan penetapan kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan mencakup penentuan desain dan operasi pengendalian tepat waktu dan tindakan perbaikan yang dilakukan. Proses ini dilaksanakan melalui aktivitas pemantauan terus menerus, evaluasi secara terpisah atau kombinasi diantara keduanya.

2.1.2.3 Tujuan Pengendalian Intern

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

1. Menjaga kekayaan perusahaan:
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan

- b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan
 - b. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi

Tujuan tersebut dirinci lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan
- b. Pertanggungjawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada
- c. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan
- d. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Handoko (2003:74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sopiah (2008:179) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Dalam konteks organisasi, Robbins (2003) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi akan menimbulkan ketegangan, yang kemudian dapat menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan tersebut menghasilkan tingkah laku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan yang pada akhirnya dapat meredakan ketegangan.

Motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena motivasi dapat mengarahkan perilaku karyawan di dalam organisasi, menentukan besar usaha yang dikeluarkan dan besarnya kemauan untuk melakukan usaha tersebut. Maka, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, semakin besar pula keinginan karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (George & Jones, 2002).

2.1.3.2. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dikembangkan oleh banyak ahli, diantaranya adalah teori hirarki kebutuhan Maslow, teori harapan (*Expectancy theory*) dan teori motivasi prestasi (*Achievement Motivation Theory*) Mc Clelland. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Sofyandi dan Garniwa, 2007) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Handoko (2011), teori harapan (*Expectancy Theory*) dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam melakukan pekerjaannya tergantung dalam melakukan hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan ini didasarkan atas:

1. Harapan (*Expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi akan perilaku.
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Menurut Walgito (2010), teori motivasi prestasi (*Achievement Motivation Theory*) dikemukakan oleh David McClelland bahwa motif sosial merupakan motif yang kompleks dan merupakan sumber dari banyak perilaku atau perbuatan manusia. McClelland berpendapat bahwa individu mempunyai energi potensial, yang mana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi, serta peluang yang tersedia. McClelland berpendapat bahwa motivasi itu dapat dibedakan dalam :

1. Motivasi untuk berprestasi / *Need of Achievement*

Motivasi untuk berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Individu yang mempunyai motivasi atau need ini akan meningkatkan *performance*, sehingga dengan demikian akan terlihat kemampuan

berprestasinya. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, senang dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka.

Need of Achievement atau *n-Ach* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu individu akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Individu perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Ciri-ciri dari individu yang memiliki *need of achievement* adalah sebagai berikut :

- a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b. Mencari *feedback* tentang perbuatannya.
- c. Memilih resiko yang tinggi di dalam perbuatannya.
- d. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2. Motivasi untuk berkuasa / *Need of Power*

Motivasi untuk berkuasa adalah motivasi yang membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa motivasi untuk

berkuasa sangat berhubungan dengan motivasi dalam mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Need of Power atau *n-Pow* adalah motivasi terhadap kekuasaan. Individu memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Individu yang memiliki *power of need* yang tinggi akan mengadakan kontrol, mengendalikan atau memerintah orang lain, dan ini merupakan salah satu indikasi atau salah satu manifestasi dari *need of power* tersebut. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi. Ciri-ciri dari individunya adalah :

- a. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- c. Melakukan sesuatu untuk dapat mempengaruhi orang lain dan dapat mengekspresikan motif kekuasaannya.
- d. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

3. Motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat / *Need of Affiliation*

Afiliasi menunjukkan bahwa individu memiliki motivasi untuk berhubungan dengan individu lainnya. Motivasi untuk berafiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk

mempunyai hubungan yang erat, selalu mencari teman dan mempertahankan hubungan yang telah dibina dengan individu lain tersebut, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Orang-orang dengan *need of affiliation* yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Ciri-cirinya adalah

- a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- b. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- c. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- d. Lebih suka bersama dengan orang lain dan selalu berusaha menghindari konflik.

2.1.4 Kompensasi Manajemen

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Manajemen

Menurut H. Hadari Nawawi (2005: 315) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu Hasibuan, 2007: 118). “Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang” (Bejo Siswanto dalam Abdul Halim, 2003: 223). Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi manajemen adalah suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung.

Menurut Irianto (2001: 26) memberikan batasan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau reward. Dengan memberi penghargaan atas hasil yang telah dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula memberi penguatan perilaku pekerja yang telah memberi kontribusi positif bagi organisasi.

Dessler (1997: 85) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

1. Gaji, sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji, dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi.
2. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif, sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.
4. Tunjangan, untuk membuat karyawan mengabdikan pada organisasi dalam jangka panjang.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen

Menurut Malayu Hasibuan (2007: 1210122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan

wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan mudah memotivasi bawahannya.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen

Menurut Leon C. Megginson dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2004:84) menyatakan "*The major factors that affect an organization's compensation policies and practices are: 1) Government factors, 2) Collective bargaining, 3) Standard and cost of living, 4) Comparable wages, 5) Supply and demand, and 6) Ability to pay*". Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan

baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan permintaan dan persediaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah

konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown (dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (<http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals/>, diakses pada tanggal 14 Mei 2015 pukul 09.30).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Tika (2006:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya:

Pertama, sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

Kedua, sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Keempat, sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, maka bersama yang diberikan oleh suatu budaya

yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

Kelima, sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub baru.

Keenam, membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi

Ketujuh, sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

Kedelapan, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

Kesembilan, sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Kesepuluh, sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Oleh karena itu, budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.5.3. Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi

Denison dan Mishra (1995) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi pengukuran budaya, yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, and *sense of mission*. Dimensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keterlibatan /*Involvement*

Keterlibatan identik dengan partisipasi yang didefinisikan sebagai aspek mental dan emosional yang timbul dari dalam diri anggota kelompok sehingga merasakan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi, dan juga merasakan adanya pembagian tanggung jawab yang merata diantara anggota kelompok. Dari hasil proses ini kemudian timbul rasa memiliki

terhadap organisasi dan selanjutnya berkembang membentuk sebuah komitmen yang cukup besar terhadap organisasi. Keterlibatan dalam kaitannya dengan budaya perusahaan adalah bagaimana perusahaan menjalankan nilai-nilai *envolvement* baik dalam bentuk formal maupun informal.

Struktur formal adalah struktur yang telah direncanakan yang merupakan usaha yang disengaja guna menetapkan pola hubungan antara berbagai komponen yang dapat mencapai sasaran secara efektif. Struktur formal biasanya merupakan hasil dari pengambilan keputusan yang eksplisit dan bersifat menentukan dan terdapat *blue print* mengenai cara berbagai kegiatan yang harus dihubungkan.

Proses informal menunjukkan bahwa proses manajemen yang berlangsung di dalam organisasi dapat berjalan tanpa direncanakan, akan tetapi timbul secara spontan dari kegiatan-kegiatan dan interaksi dari para anggota organisasi yang terlibat.

Keterlibatan yang berhubungan dengan proses ini merupakan hal yang vital terhadap efektifitas organisasi. Beberapa kelompok sering menerapkan keterlibatan dalam bentuk informal yang dikembangkan secara spontan.

2. Misi

Kesetiaan yang mempengaruhi cara bersikap dan berperilaku di dalam kegiatan perusahaan yang bertujuan agar diperoleh pencapaian misi perusahaan.

3. Konsistensi

Konsistensi merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan apa yang telah digariskan organisasi oleh aturan eksplisit maupun implisit. Konsistensi dalam hubungannya dengan efektifitas organisasi dapat digambarkan berupa penerapan nilai-nilai dan keyakinan sentral dalam sebuah organisasi. Dalam hipotesa “budaya-kuat” ditegaskan bahwa harus terdapat suatu konsistensi antara prinsip-prinsip, perilaku, dan konformitas terhadap penerapan nilai organisasi.

4. Adaptabilitas

Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan sebuah organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tekanan yang datang secara eksternal (luar organisasi) maupun secara internal (dalam organisasi). Teori yang berkaitan dengan adaptasi organisasi adalah teori proaktif yang menjelaskan bahwa suatu individu perlu membentuk suatu sistem dari norma dan keyakinan tertentu yang dapat menunjang kemampuan organisasi untuk menerima, menerjemahkan tanda-tanda dari

lingkungannya ke dalam perubahan perilaku internal yang akan memberikan peningkatan kesempatan bagi organisasi untuk dapat bertahan, tumbuh dan berkembang.

2.1.6 Perilaku Etis Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Perilaku Etis

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

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

Dari masing-masing pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa Perilaku Etis Karyawan adalah interaksi karyawan terhadap

perusahaan dengan mengikuti prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang berlaku.

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

Arifiyani (2012) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis antara lain:

a. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

b. Kondisi politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

c. Perekonomian global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materian individu, masyarakat dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

2.1.6.2 Prinsip-prinsip Etis

Prinsip-prinsip etis juga sangat berpengaruh terhadap pembentukan perilaku etis. Menurut Arens (2006:108) terdapat beberapa prinsip-prinsip etis, yaitu:

a. Tanggung jawab

Dalam mengemban tanggungjawabnya sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.

b. Kepentingan publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

c. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

d. Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesional.

e. Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional serta sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

f. Ruang lingkup dan Sifat jasa

Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Prosedural dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Arifiyani pada tahun 2012. Penelitian tersebut berjudul Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). Metode penelitian yang digunakan oleh Arifiyani adalah dengan metode kuantitatif dengan objek penelitian

PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta dan sampel yang digunakan berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *disproporsionate stratified random sampling*.

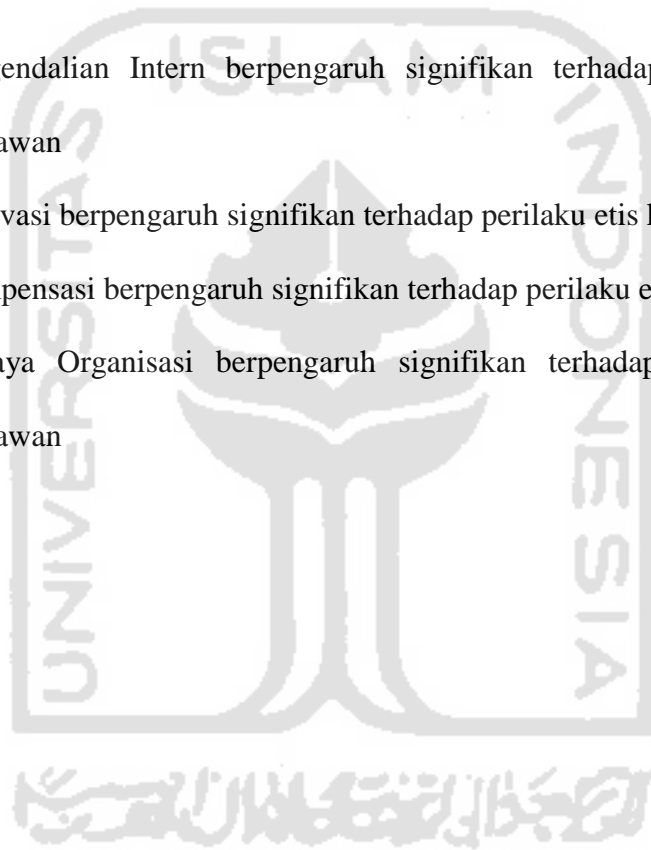
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta terkait dengan pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan, hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
2. Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
3. Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
4. Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
5. Pengendalian Intern memberikan Sumbangan Relatif sebesar 29,57%, Kepatuhan memberikan Sumbangan Relatif sebesar 34,51% dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Relatif sebesar 35,92%, sedangkan Sumbangan Efektif masing-masing variabel adalah 11,15% untuk variabel Pengendalian Intern, 13,01% untuk variabel Kepatuhan dan 13,54% untuk variabel Kompensasi

Manajemen. Secara bersama-sama variabel Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Efektif sebesar 37,70% terhadap Perilaku Etis Karyawan.

2.3 Hipotesis Penelitian

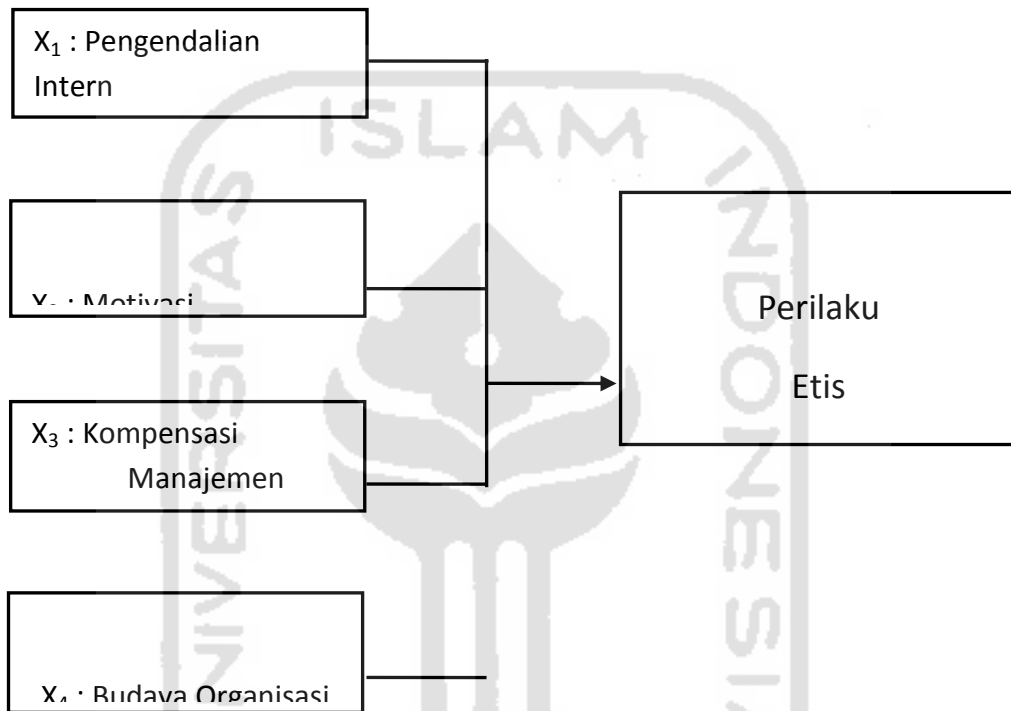
1. Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan
4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan



2.4 Kerangka Teoritis

Variabel Independen (X)

Variabel Dependen (Y)



Gambar 2.1. Kerangka Teori

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Solusky Yogyakarta. Alasan peneliti memilih mereka sebagai responden karena masalah yang diangkat dalam penelitian sesuai dengan masalah yang berada di perusahaan ini, maka dari itu peneliti mengambil karyawan yang bekerja di PT Solusky Yogyakarta.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Berdasarkan populasi tersebut maka penentuan sampel yang representatif dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi

relatif kecil. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasinya yaitu seluruh karyawan PT Solusky Yogyakarta yang berjumlah 40 orang.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*Causal Comparative Research*). Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Nur Indriantoro, 2009:27). Penelitian dengan menggunakan kausal komperatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Kompensasi Manajemen dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT Solusky Yogyakarta.

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Dependen (Y)

Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006:58). Indikator yang digunakan dalam Perilaku Etis adalah budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

3.3.2 Variabel Independen (X)

3.3.2.1 Pengendalian Intern (X_1)

Menurut Siti dan Ely (2010:312) “Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan. Indikator dari pengendalian intern adalah Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 1 = Tidak Pernah, 2 = Jarang, 3 = Kadang-Kadang, 4 = Sering dan 5 = Selalu.

3.3.2.2 Motivasi (X_2)

Hasibuan (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal. Indikator yang digunakan dalam penilaian motivasi ini mengacu pada penilaian motivasi berprestasi David McClelland yang diukur dengan indikator Motivasi untuk berprestasi, Motivasi untuk berkuasa dan Motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat. Setiap item pernyataan diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

3.3.2.3 Kompensasi Manajemen (X_3)

Kompensasi manajemen merupakan suatu imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji dan upah, dapat tunjangan (Dessler, 1997:45). Indikator yang digunakan dalam Kompensasi Manajemen adalah gaji, upah, insentif dan tunjangan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

3.3.2.4 Budaya Organisasi (X_4)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Indikator yang digunakan dalam Budaya Organisasi adalah misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan. Setiap item diukur dengan menggunakan *Skala Likert* mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:199-203) Kuesioner atau Angket adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner diberikan kepada responden untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Kompetensi Manajemen dan Budaya Organisasi yang berada di PT Solusky Yogyakarta. Kuesioner (angket) yang digunakan oleh peneliti merupakan angket yang bersifat tertutup.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk angket berstruktur dengan bentuk jawaban tertutup. Angket tertutup adalah suatu angket dimana pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah ditentukan (Pabundu Tika, 2006:60-61).

3.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya guna menemukan jawaban terhadap masalah yang diteliti.

Wawancara sering juga disebut dengan kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh

data (informasi) dari responden. Dalam proses ini, hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi arus penyampaian informasi. Faktor-faktor tersebut ialah: pewawancara, responden, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan dan situasi wawancara. (Yusi, S & Idris, U, 2009:108)

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas, dimana terjadi wawancara bebas antara peneliti dengan responden, namun peneliti tetap menggunakan tujuan penelitian sebagai pedoman. Wawancara ini dilakukan guna untuk memperoleh informasi secara lebih mendalam lagi dari responden. Data yang diperoleh melalui wawancara ini dapat digunakan sebagai data penunjang mengenai permasalahan dalam penelitian ini, yakni mengenai pengaruh pengendalian intern, motivasi, kompensasi manajemen dan budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan. Wawancara ini dilakukan langsung dengan Owner PT Solusky Yogyakarta serta karyawan PT Solusky Yogyakarta.

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam mengungkapkan variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian diperlukan alat ukur yang valid dan dapat diandalkan atau dengan kata lain harus memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini diperlukan agar hasil akhir dan kesimpulan yang dikemukakan peneliti tidak akan keliru dan

memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya serta hipotesis yang digunakan juga akan mengenai sasarannya. Suatu alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes tersebut. Untuk itulah perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian ini (kuesioner).

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Instrumen mempunyai validitas, bila ukuran tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang dikehendaki untuk diukur. (Yusi, S & Idris, U, 2009:88)

Menurut Sugiyono (2013:348), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur validitas butir angket dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi x dan y

$\sum X$: Jumlah skor item

ΣY : Jumlah skor total

N : Jumlah subyek

ΣXY : Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

ΣX^2 : Jumlah skor item kuadrat

ΣY^2 : Jumlah skor total kuadrat

(Sugiyono, 2013:356)

2. Uji Reliabilitas

Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi sejauhmana suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang kuat, bekerja secara baik pada waktu yang berbeda-beda dan dalam kondisi yang berbeda-beda. (Yusi, S & Idris, U, 2009:90)

Reliabilitas sering diartikan sebagai taraf kepercayaan. Untuk mengetahui besarnya reliabilitas pada instrumen pada angket dengan menggunakan rumus Alpha Cronboach.

$$r_{ii} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum a_i^2}{a_i^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan yang dipakai

$\sum a_i^2$: Jumlah variansi butir

a_i^2 : Variansi soal

(Sugiyono, 2013:265)

Bila instrumen reliabel berdasarkan uji coba, maka instrumen tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh di atas 0,60 (Imam Ghosalil, 2011:133).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang ditetapkan dalam penelitian ini dilakukan secara kumulatif dengan penekanan data yang bersumber dari data primer, yang mana data tersebut akan diolah kemudian dianalisis. Di samping itu, analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan

teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan akan memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah.

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

3.6.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menggambarkan hasil sebaran data hasilnya normal atau tidak. Uji normalitas ini adalah dengan menggunakan analisis chi-kuadrat (x^2). Jika hasilnya menunjukkan distribusi normal, analisis dapat dilanjutkan. Uji asumsi normalitas untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali, 2011), sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menguji nilai residual dari persamaan regresi dengan menggunakan uji *Kolmogrov- Smirnov*. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogrov Smirnov* $<0,05$ maka H_0 ditolak, jadi data residual berdistribusi tidak normal. Jika

signifikansi pada nilai *Kolmogrov Smirnov* $> 0,05$, maka H_0 diterima, jadi data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

3.6.1.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Imam Ghozali (2011: 115) Uji linieritas “digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas dapat dilakukan dengan melihat gambar diagram pancar (*scatter diagram*) dengan kriteria bahwa apabila plot titik-titik mengikuti pola tertentu maka berarti tidak linier dan sebaliknya apabila plot titik-titik tidak mengikuti pola tertentu maka berarti linier.

Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan juga dengan membandingkan nilai F-statistic dengan F-tabel, yaitu :

- a. Jika nilai F-statistic $>$ F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah ditolak.
- b. Jika nilai F-statistic $<$ F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah diterima.

3.6.1.3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Menurut

Imam Ghozali (2011:105), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara masing-masing variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Perhitungan statistik dapat dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS for windows*. Perhitungan tersebut dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Imam Ghozali, 2011: 105). Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.1.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011).

Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011).

3.6.2. Uji Hipotesis

3.6.2.1. Persamaan garis regresi linear Berganda

Rumus:

$$Y = k + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y: kriterium

X_1, X_2, X_3, X_4 : prediktor 1, prediktor 2, prediktor 3, prediktor 4

a_1 : koefisien prediktor X_1

a_2 : koefisien prediktor X_2

a_3 : koefisien prediktor X_3

a_4 : koefisien prediktor X_4

k: bilangan konstan

e: error (variabel yang tidak diteliti)

(Sutrisno Hadi, 2004: 28)

3.6.2.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan

seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Santosa&Ashari, 2005:125). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel tetapnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.6.2.3. Uji t

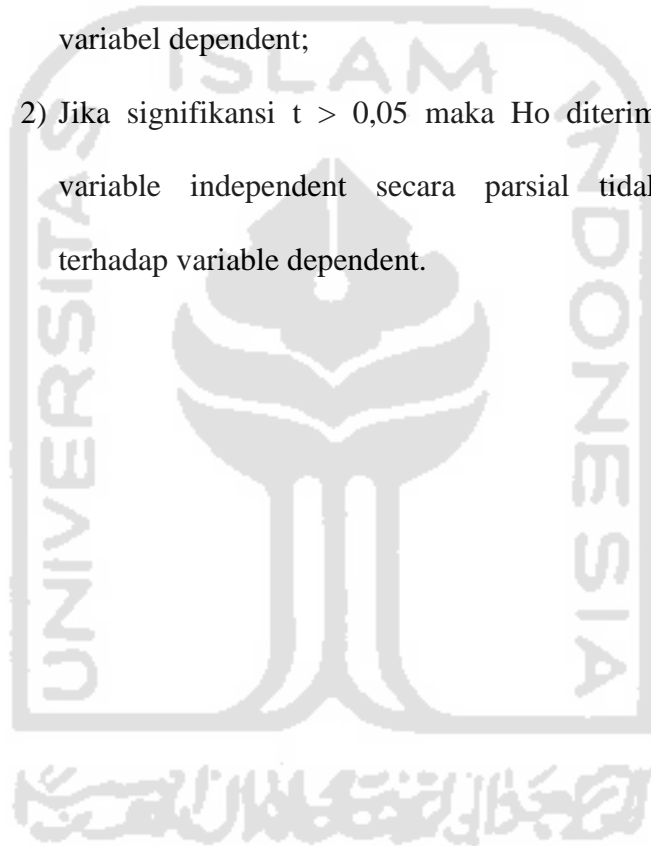
Pada dasarnya, uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan syarat:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan ditolak H_a , artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen;
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a artinya bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dapat menggunakan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini

menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi 0,05 dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti variable independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent;
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti variable independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependent.

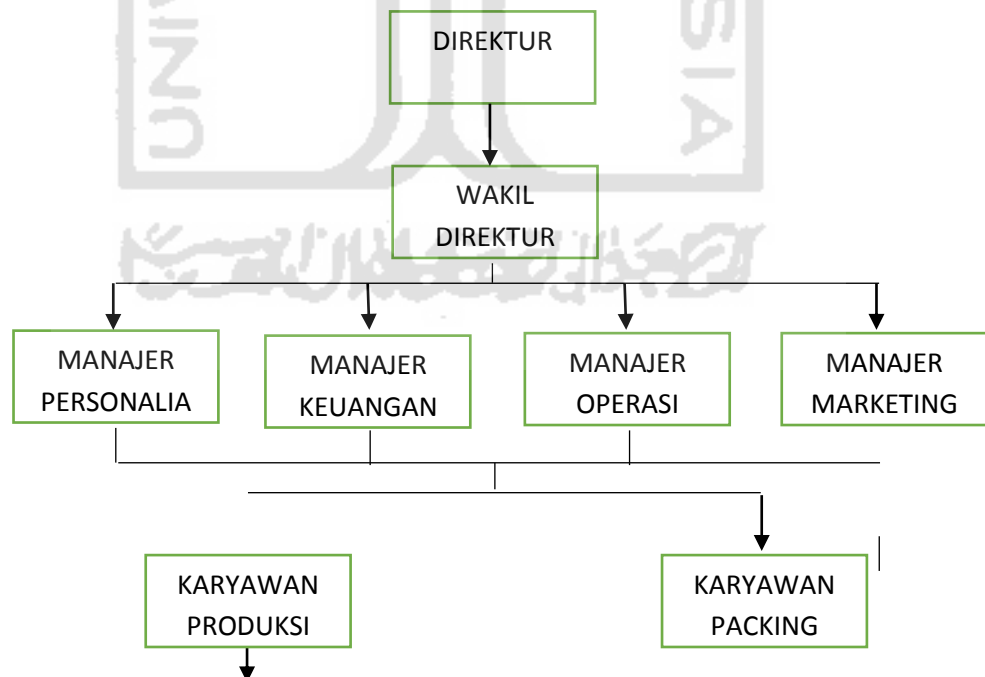


BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Profil PT. Solusky Yogyakarta

Penelitian ini dilakukan di PT Solusky Yogyakarta, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak pada industri minuman susu kambing etawa. Perusahaan berlokasi di Jalan Solo km 10 Sorogenen 1 Kalasan Sleman nomor 17 Yogyakarta. Perusahaan ini pertama kali berdiri pada tahun 2007 sampai dengan sekarang. Karyawan saat ini adalah berjumlah 40 orang dengan perincian 33 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Struktur organisasi perusahaan PT. Solusky Yogyakarta dapat gambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Solusky Yogyakarta

Sumber: Data primer, Profil PT. Solusky, Tahun 2017

Berdasarkan gambar struktur organisasi di atas, diketahui bahwa PT. Solusky dipimpin seorang Direktur yang kemudian dibawahnya adalah Wakil Direktur. Wakil Direktur membawahi 4 manajer perusahaan, yaitu terdiri dari Manajer Personalia, Manajer Keuangan, Manajer Operasi dan Manajer Marketing. Manajer-manajer dibantu bagian administrasi dan membawahi seluruh karyawan PT. Solusky yang terbagi menjadi 2 yaitu karyawan produksi dan karyawan *packing*. Struktur ini berlaku untuk kepemimpinan perusahaan dan garis instruksi mengikuti struktur yang ada, namun posisi direktur atau wakil direktur dapat memberi instruksi langsung pada karyawan.

4.2. Profil Responden

Data yang didapat pada penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT. Solusky Yogyakarta sebanyak 40 kuesioner. Seluruh kuesioner kembali dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai data penelitian, sehingga data yang terkumpul ada 40 kuesioner. Sehingga *return rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 100 persen.

Gambaran tentang deskriptif responden digunakan untuk melihat siapa saja responden yang sedang diteliti, bagaimana struktur atau karakteristiknya. Karakteristik responden dalam penelitian ini melihat reponden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama kerja, tingkat pendidikan, besar gaji yang diterima karyawan dan posisinya dalam perusahaan. Berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini yaitu karyawan PT. Solusky dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	33	82,5
Perempuan	7	17,5
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden didominasi oleh laki-laki yaitu 33 orang (82,5 persen) dan sisanya 7 orang (17,5 persen) adalah perempuan. Jumlah ini berdasarkan kondisi riil yang ada di lapangan bahwasanya jumlah karyawan laki-laki lebih banyak karena dalam produksi tenaga yang dibutuhkan lebih kepada tenaga laki-laki. Sedangkan untuk perempuan lebih kepada bagian *packing* atau administrasi.

Berdasarkan umur, responden dapat dibedakan menjadi 4 kategori. Berikut adalah karakteristik umur responden:

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persen
Kurang dari 25 tahun	21	52,5
25 - 35 tahun	7	17,5

36 - 40 tahun	11	27,5
Lebih dari 40 tahun	1	2,5
Total	35	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Umur responden paling banyak adalah yang berumur kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 21 orang (52,5 persen) sedangkan yang paling sedikit adalah yang berumur lebih dari 40 tahun yaitu hanya 1 orang (2,5 persen). Secara umum melihat karakteristik karyawan berdasarkan umur, maka sebagian besar adalah masa remaja, dimana pada usia tersebut adalah usia yang cukup kuat untuk bekerja baik secara fisik maupun pikiran.

Selain berdasarkan usia, karyawan juga dapat dilihat berdasarkan karakteristik lama bekerja di PT.Solusky. Berikut adalah responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen
Kurang dari 2 tahun	17	42,5
2 – 5 tahun	16	40,0
Lebih dari 6 tahun	7	17,5
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

PT. Solusky hingga saat ini sudah berumur kurang lebih 10 tahun. Karyawan yang memulai sejak awal adalah yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun yaitu ada 7 orang (17,5 persen). Berdasarkan tabel 4.3 di atas, jumlah karyawan berdasarkan lama kerja paling banyak adalah yang kurang dari 2 tahun yaitu 17 orang (42,5 persen).

Berdasarkan tingkat pendidikannya, karyawan PT. Solusky dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tk. Pendidikan	Jumlah	Persen
SMP/ sederajat	10	25,0
SMA/ Sederajat	25	62,5
Akademi	2	5,0
Sarjana	3	7,5
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut tingkat pendidikannya paling banyak adalah yang telah menyelesaikan SMA atau sederajat yaitu 25 orang (62,5 persen), kemudian yang berpendidikan SMP adalah 10 orang (25,0 persen) dan paling sedikit adalah yang Akademi (D1-D3) yaitu 2 orang (5,7 persen). Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu tolok ukur kualitas SDM yang dimiliki suatu perusahaan sekaligus bergerak dibidang apa perusahaan tersebut. Karena PT. Solusky bergerak dibidang pengolahan atau produksi susu olahan, maka karyawan dengan pendidikan SMP atau SMA sudah cukup. Kemampuan teknis produksi diberikan pelatihan oleh karyawan yang sudah lama. Sedangkan pendidikan Akademi dan Sarjana lebih kepada pihak manajemen atau administrasi. Dengan komposisi kegiatan produksi yang lebih besar, maka tenaga kerja tingkat pendidikannya lebih besar pada tingkat SMA.

Berdasarkan besar gaji yang diterima, dapat dihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Besar Gaji

Besar Gaji	Jumlah	Persen
Kurang dari 1 juta	3	7,5
1 – 2 juta	33	82,5

3 – 4 juta	3	7,5
Lebih dari 4 juta	1	2,5
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan gaji yang diterima, paling banyak adalah gaji dengan besaran 1 – 2 juta yaitu ada 28 orang (82,5 persen), sedangkan yang diterima oleh sebagian kecil lainnya terdistribusi untuk gaji 3-4 juta ada 3 orang (7,5 persen). Sedangkan gaji di atas 4 juta ada 1 orang (2,5 persen). Besaran gaji yang diterima sebagian besar menganut pada UMP DIY yang mencapai kurang lebih 1,6 juta.

Karyawan berdasarkan posisinya di perusahaan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Posisi

Posisi	Jumlah	Persen
Manajer	3	7,5
Administrasi	3	7,5
Karyawan	34	85,0
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan posisinya karyawan dapat dibagi menjadi manajer ada 3 orang (7,5 persen) yang 1 diantara ketiganya ada yang merangkap manajer keuangan dan personalia. Bagian administrasi ada 3 orang (7,5 persen) juga untuk membantu kerja manager. Kemudian sisanya 34 orang (85,0 persen) adalah karyawan.

4.3. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini adalah mendeskripsikan data hasil jawaban responden yang telah terkumpul. Data yang telah terkumpul adalah berasal dari 40 kuesioner yang diisi oleh 40 responden, yaitu seluruh karyawan PT.Solusky. Data akan dilihat berdasarkan variabel penelitian dan berdasarkan skor (rata-rata skor) yang dicapai setiap responden dengan skala yang telah ditentukan. Jawaban responden akan dijumlah dan dicari rata-ratanya serta persentasenya dengan jawaban ideal berdasarkan item pernyataan, indikator serta skor total per responden. Dengan demikian akan didapat frekuensi, mean dan prosentase jawaban yang ada. Untuk mengkategorikan nilai jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju/Tinggi/Baik (SS/ST/SB) dengan skor=5
2. Setuju/Tinggi/Baik (S/T?B) dengan skor =4
3. Netral (N) dengan skor = 3
4. Tidak Setuju/Tinggi/Baik (TS/TT/TB) dengan skor =2
5. Sangat Tidak Setuju/Tinggi/Baik (STS/STT/STB) dengan skor =1.

Pemberian nilai didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Dengan pedoman pada nilai tetendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi =5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Jumlah kelas = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan dimulai dengan skor minimal 1, kemudian ditambah 0,80 dan seterusnya sampai tercapai skor maksimal 5, maka dapat dibagi menjadi 5 interval dengan kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Skor item pernyataan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tabel Interval Bobot Skor

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

4.3.1. Variabel Perilaku Etis (Y)

Variabel Perilaku Etis (Y) di PT. Solusky berdasarkan data yang masuk dan dihitung frekuensinya dengan 8 item pernyataan dan jumlah skornya, didapat nilai mean, presentase dan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.8. Jawaban item pernyataan Variabel Perilaku Etis (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori	(%) dari nilai ideal
	Budaya Organisasi			
1.	Supervisor/atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengemukakan pendapat	4,35	Sangat Tinggi	87,50
2.	Supervisor/atasan seringkali memberikan arahan yang jelas kepada saya dalam pelaksanaan tugas	4,00	Tinggi	80,00
3.	Peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi menjadi alat	4,00	Tinggi	80,00
4.	Saya dapat mengidentifikasi diri saya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja atau keahlian profesional tertentu	3,98	Tinggi	79,50
	Kondisi Politik			
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, saya selalu berperilaku sesuai peraturan perusahaan walaupun kondisi politik sedang tidak menentu	4,55	Sangat Tinggi	91,00
6.	Dalam kondisi politik saat ini, mempengaruhi saya untuk berperilaku sesuai dengan apa yang tercantum dalam aturan perusahaan	3,83	Tinggi	76,50

Perekonomian Global				
7.	Dalam kondisi perekonomian yang tidak menentu, tidak mempengaruhi saya untuk berperilaku dan tetap menaati semua peraturan perusahaan	4,05	Tinggi	81,00
8.	Di waktu yang akan datang, saya tetap berperilaku sesuai dengan apa yang tercantum dalam aturan perusahaan walaupun dihadapkan dengan perekonomian yang tinggi	4,00	Tinggi	80,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, rata-rata jawaban per item pernyataan memiliki nilai mean dengan kategori tinggi dan skor rata-rata paling tinggi ada pada item nomor 5 (91,00) yaitu pernyataan tentang kondisi politik, dimana akan selalu berperilaku sesuai peraturan perusahaan walaupun kondisi politik sedang tidak menentu. Prosentase dari nilai ideal yang paling tinggi pula yaitu 91,00.

4.3.2. Variabel Pengendalian Intern (X1)

Variabel Pengendalian Intern (X1) di PT. Solusky berdasarkan data yang masuk dan dihitung frekuensinya dengan 10 item pernyataan dan jumlah skornya, didapat nilai mean, presentase dan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.9. Jawaban item pernyataan Pengendalian Intern (X1)

No	Pernyataan	Mean	Kategori	(%) dari nilai ideal
	Pengendalian Lingkungan (<i>Control Environment</i>)			
1	Tindakan manajemen dilaksanakan secara intensif untuk mengurangi tindakan pegawai kurang jujur.	3,78	Tinggi	75,50

2	Gaya operasi manajemen dilakukan secara progresif.	3,95	Tinggi	79,00
	Penilaian Risiko (<i>Risk Assessment</i>)			
3	Resiko bisnis yang ada telah diestimasi dengan baik.	3,70	Tinggi	74,00
4	Pengelolaan atas resiko yang ada dilakukan dengan baik	3,73	Tinggi	74,50
	Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)			
5	Sistem kewenangan dan penugasan sudah sesuai dengan fungsi dari masing-masing bagian.	3,83	Tinggi	76,50
6	Pengendalian yang ada didokumentasikan dalam prosedur uraian, flow chart, atau form lainnya	4,43	Sangat Tinggi	88,50
	Informasi dan Komunikasi (<i>Information and Communication</i>)			
7	Informasi yang diperoleh dan dibutuhkan relatif cepat dan akurat.	3,70	Tinggi	74,00
8	Ketersediaan informasi (kelengkapan) yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan sudah baik.	3,80	Tinggi	76,00
	Pemantauan (<i>Monitoring</i>)			
9	Pemantauan yang dilakukan pihak manajer atas kinerja pegawai sudah baik.	3,68	Tinggi	73,50
10	Manajemen melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan	3,65	Tinggi	73,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, rata-rata jawaban per item pernyataan memiliki nilai mean dengan kategori tinggi dan skor rata-rata paling tinggi ada pada item nomor 6 (88,50) yaitu pernyataan tentang pengendalian yang ada didokumentasikan dalam prosedur uraian kerja, flow chart, atau form lainnya. Artinya SOP perusahaan disosialisasikan dengan dokumen yang mudah dilihat dan dimengerti. Prosentase dari nilai ideal yang paling tinggi adalah 88,50.

4.3.3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) di PT. Solusky berdasarkan data yang masuk dan dihitung frekuensinya dengan 8 item pernyataan dan jumlah skornya, didapat nilai mean, presentase dan kategori sebagai berikut:

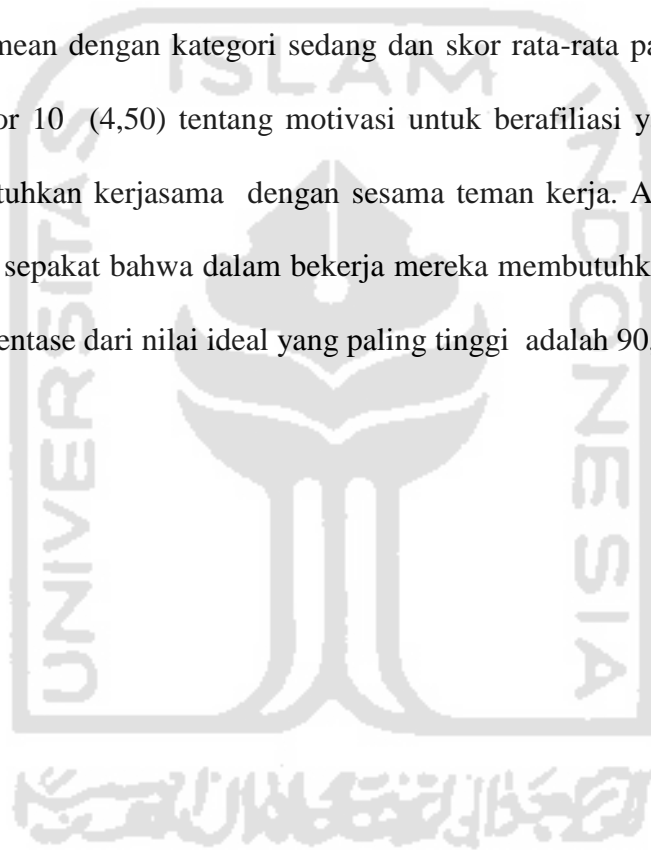
Tabel 4.10. Jawaban item pernyataan Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Kategori	(%) dari nilai ideal
	Motivasi untuk berprestasi / <i>Need of Achievement</i>			
1	Saya terdorong untuk berusaha keras mencapai prestasi kerja	3,25	Sedang	65,00
2	Saya terdorong untuk menghadapi tantangan kerja yang sulit	3,50	Tinggi	70,00
3	Saya terdorong untuk dapat meningkatkan diri dengan menyelesaikan setiap tugas sebaik-baiknya.	3,80	Tinggi	76,00
4	Saya terdorong untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dirasa sulit	3,20	Sedang	64,00
	Motivasi untuk berkuasa / <i>Need of Power</i>			
5	Saya terdorong untuk mampu bersaing dan menang.	4,35	Sangat Tinggi	87,00
6	Saya mempunyai kebutuhan untuk menikmati setiap tugas saya	3,25	Sedang	65,00
7	Saya mempunyai kebutuhan untuk mencapai keinginan dalam bekerja.	3,35	Sedang	67,00
8	Selama bekerja, saya terdorong untuk dapat mengendalikan hampir semua hal yang ada di sekitar saya.	3,28	Sedang	65,50
	Motivasi untuk berafiliasi atau bersahabat / <i>Need of Affiliation</i>			
9	Saya membutuhkan bekerja dengan banyak orang	4,33	Sangat Tinggi	86,50
10	Saya membutuhkan kerjasama dengan sesama teman kerja.	4,50	Sangat Tinggi	90,00

11	Dalam pekerjaan saya membutuhkan persetujuan/pendapat atau kesepakatan dengan teman kerja	3,35	Sedang	67,00
12	Saya membutuhkan lebih banyak kerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri	3,30	Sedang	66,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, rata-rata jawaban per item pernyataan memiliki nilai mean dengan kategori sedang dan skor rata-rata paling tinggi ada pada item nomor 10 (4,50) tentang motivasi untuk berafiliasi yaitu pernyataan tentang membutuhkan kerjasama dengan sesama teman kerja. Artinya sebagian besar karyawan sepakat bahwa dalam bekerja mereka membutuhkan teman untuk kerjasama. Prosentase dari nilai ideal yang paling tinggi adalah 90,00.



4.3.4. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel Kompensasi (X3) di PT. Solusky berdasarkan data yang masuk dan dihitung frekuensinya dengan 14 item pernyataan dan jumlah skornya, didapat nilai mean, presentase dan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.11. Jawaban item pernyataan Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Mean	Kategori	(%) dari nilai ideal
	Gaji			
1	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ada	3,35	Sedang	67,00
2	Besarnya gaji yang diberikan mampu memberi dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,43	Tinggi	68,50
3	Besarnya gaji yang saya terima belum sesuai dengan apa yang saya lakukan	3,30	Sedang	66,00
4	Pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan tidak pernah terlambat	3,43	Tinggi	68,50
	Upah			
5	Upah yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jam kerja karyawan	3,48	Tinggi	69,50
6	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang saya hasilkan	4,40	Sangat Tinggi	88,00
7	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur saya	3,48	Tinggi	69,50
	Insentif			
8	Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang berprestasi	3,50	Tinggi	70,00
9	Imbalan yang diberikan perusahaan	3,55	Tinggi	71,00

	mampu mendorong saya untuk bekerja lebih giat lagi			
10	Insentif yang saya terima mampu meningkatkan kinerja saya	3,50	Tinggi	70,00
	Tunjangan			
11	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	4,30	Sangat Tinggi	86,00
12	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja	3,15	Sedang	63,00
13	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya	4,53	Sangat Tinggi	90,50
14	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja saya	3,33	Sedang	66,50

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, rata-rata jawaban per item pernyataan memiliki nilai mean dengan kategori tinggi dan sedang. Untuk skor rata-rata paling tinggi ada pada item nomor 13 (4,53) yaitu pernyataan tentang Tunjangan, yaitu karyawan sangat setuju dengan tunjangan berupa tunjangan kesehatan, keselamatan dan tunjangan hari raya. Prosentase dari nilai ideal yang paling tinggi adalah 90,50.

4.3.5. Variabel Budaya Organisasi (X4)

Variabel Budaya Organisasi (X4) di PT. Solusky berdasarkan data yang masuk dan dihitung frekuensinya dengan 12 item pernyataan dan jumlah skornya, didapat nilai mean, presentase dan kategori sebagai berikut:

Tabel 4.12. Jawaban item pernyataan Budaya Organisasi (X4)

No	Pernyataan	Mean	Kategori	(%) dari nilai
----	------------	------	----------	----------------------

				ideal
	Keterlibatan /Involvement			
1	Kebanyakan karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka	3,45	Tinggi	69,00
2	Keputusan diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan	3,43	Tinggi	68,50
3	Perencanaan bisnis terus berlangsung dan melibatkan tiap orang dalam prosesnya sampai tingkat tertentu organisasi	3,43	Tinggi	68,50
	Visi Misi			
4	Organisasi mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang	3,55	Tinggi	71,00
5	Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan karyawan	4,30	Sangat Tinggi	86,00
6	Organisasi mampu untuk memenuhi target jangka pendek tanpa mengorbankan visi jangka panjang	3,48	Tinggi	69,50
	Konsistensi			
7	Ada berbagai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara organisasi melakukan bisnis	3,28	Sedang	65,50
8	Organisasi mempunyai kode etik yang memandu perilaku kita dan menjelaskan pada karyawan apa yang benar dan salah	3,85	Tinggi	77,00
9	Cara baru dan lebih baik dalam bekerja terus menerus digunakan perusahaan	3,60	Tinggi	72,00
	Adaptabilitas			
10	Masukan dari berbagai pihak secara langsung mempengaruhi berbagai keputusan organisasi	3,50	Tinggi	70,00
11	Organisasi melihat kegagalan sebagai suatu peluang untuk belajar dan menjadi lebih baik	3,75	Tinggi	75,00
12	Organisasi terus menerus membandingkan antara kemajuan dan sasaran-sasaran yang ditetapkan	3,50	Tinggi	70,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, rata-rata jawaban per item pernyataan memiliki nilai mean dengan kategori Tinggi dan skor rata-rata paling tinggi ada pada item nomor 5 (4,30) yaitu pernyataan tentang visi misi, dimana karyawan menilai perusahaan mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan karyawan. Prosentase dari nilai ideal yang paling tinggi adalah 86,00.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Data yang masuk harus dilakukan pengujian validitas hasil untuk memastikan data yang dihasilkan instrument valid. Uji validitas dilakukan pada setiap item pernyataan dari setiap variabel. Untuk variabel Perilaku Etis ada 8 item pernyataan, variabel Pengendalian intern ada 10 pernyataan, variabel motivasi ada 12 pernyataan, variabel kompensasi ada 14 pernyataan dan variabel budaya organisasi ada 12 pernyataan. Sehingga total kuesioner ada 56 pernyataan. Pengujian validitas dilakukan per item per variabel. Berikut ini hasil uji validitas variabel-variabel tersebut:

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Perilaku Etis (Y)

Item Pertanyaan	Sampel (N)	r hitung	r tabel	Keterangan
Perilaku Etis_1	40	0,629	0.312	Valid
Perilaku Etis _2	40	0,508	0.312	Valid
Perilaku Etis _3	40	0,700	0.312	Valid

Perilaku Etis _4	40	0,834	0.312	Valid
Perilaku Etis _5	40	0,782	0.312	Valid
Perilaku Etis _6	40	0,625	0.312	Valid
Perilaku Etis _7	40	0,672	0.312	Valid
Perilaku Etis _8	40	0,492	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.13, variabel perilaku etis yang terdiri dari 8 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $df = 38 (40 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.312. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel perilaku etis terbukti r hitung $>$ r tabel yang berarti semua item valid.

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern (X1)

Item Pertanyaan	Sampel (N)	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengendalian Intern _1	40	0,737	0.312	Valid
Pengendalian Intern _2	40	0,506	0.312	Valid
Pengendalian Intern _3	40	0,840	0.312	Valid
Pengendalian Intern _4	40	0,406	0.312	Valid
Pengendalian Intern _5	40	0,712	0.312	Valid
Pengendalian Intern _6	40	0,547	0.312	Valid
Pengendalian Intern _7	40	0,707	0.312	Valid
Pengendalian Intern _8	40	0,491	0.312	Valid
Pengendalian Intern _9	40	0,822	0.312	Valid
Pengendalian Intern _10	40	0,459	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.14, variabel pengendalian intern yang terdiri dari 10 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $df = 38 (40 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.312. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung > r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel pengendalian intern terbukti r hitung > r tabel yang berarti semua item valid.

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Sampel (N)	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja_1	40	0,520	0.312	Valid
Motivasi Kerja_2	40	0,675	0.312	Valid
Motivasi Kerja_3	40	0,446	0.312	Valid
Motivasi Kerja_4	40	0,622	0.312	Valid
Motivasi Kerja_5	40	0,497	0.312	Valid
Motivasi Kerja_6	40	0,756	0.312	Valid
Motivasi Kerja_7	40	0,653	0.312	Valid
Motivasi Kerja_8	40	0,710	0.312	Valid
Motivasi Kerja_9	40	0,590	0.312	Valid
Motivasi Kerja_10	40	0,588	0.312	Valid
Motivasi Kerja_11	40	0,518	0.312	Valid
Motivasi Kerja_12	40	0,502	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.15, variabel motivasi kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $df = 38 (40 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.312. Ketentuan validitas dapat

dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel motivasi kerja terbukti r hitung $>$ r tabel yang berarti semua item valid.

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item Pertanyaan	Sampel (N)	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi_1	40	0,709	0.312	Valid
Kompensasi_2	40	0,661	0.312	Valid
Kompensasi_3	40	0,610	0.312	Valid
Kompensasi_4	40	0,796	0.312	Valid
Kompensasi_5	40	0,733	0.312	Valid
Kompensasi_6	40	0,452	0.312	Valid
Kompensasi_7	40	0,532	0.312	Valid
Kompensasi_8	40	0,549	0.312	Valid
Kompensasi_9	40	0,737	0.312	Valid
Kompensasi_10	40	0,723	0.312	Valid
Kompensasi_11	40	0,551	0.312	Valid
Kompensasi_12	40	0,444	0.312	Valid
Kompensasi_13	40	0,362	0.312	Valid
Kompensasi_14	40	0,537	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel kompensasi yang terdiri dari 14 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $df = 38 (40 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.312. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua

item pernyataan variabel kompensasi terbukti r hitung $>$ r tabel yang berarti semua item valid

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X4)

Item Pertanyaan	Sampel (N)	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi_1	40	0,770	0.312	Valid
Budaya organisasi_2	40	0,664	0.312	Valid
Budaya organisasi_3	40	0,802	0.312	Valid
Budaya organisasi_4	40	0,557	0.312	Valid
Budaya organisasi_5	40	0,828	0.312	Valid
Budaya organisasi_6	40	0,660	0.312	Valid
Budaya organisasi_7	40	0,721	0.312	Valid
Budaya organisasi_8	40	0,376	0.312	Valid
Budaya organisasi_9	40	0,523	0.312	Valid
Budaya organisasi_10	40	0,440	0.312	Valid
Budaya organisasi_11	40	0,481	0.312	Valid
Budaya organisasi_12	40	0,823	0.312	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.17, variabel budaya organisasi yang terdiri dari 12 item pernyataan dan mempunyai r hitung seperti yang terlihat di kolom r hitung yang merupakan hasil output SPSS. Untuk r tabel dilihat pada tabel r dengan ketentuan $df = 38 (40 - 2)$ yang diketahui r tabel adalah 0.312. Ketentuan validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r tabel maka data valid dan sebaliknya. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka semua item pernyataan variabel budaya organisasi terbukti r hitung $>$ r tabel yang berarti semua item valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas data, uji reliabilitas dapat dilakukan pada data. Uji ini dilaksanakan berdasarkan variabel dan melihat nilai cronbach's Alpha pada perhitungan SPSS. Batas nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005: 54). Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.18. Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	Sampel (N)	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Perilaku Etis (Y)	40	0,885	0.60	Reliabel
2	Pengendalian Intern (X1)	40	0,886	0.60	Reliabel
3	Motivasi kerja (X2)	40	0,887	0.60	Reliabel
4	Kompensasi (X3)	40	0,903	0.60	Reliabel
5	Budaya Organisasi (X4)	40	0,908	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, seluruh variabel pada setiap instrument mempunyai nilai reliabilitas di atas 0.60, sehingga semua variabel dinyatakan sudah reliable dan pengolahan data dapat dilanjutkan. Variabel yang mempunyai nilai alpha paling besar adalah variabel budaya organisasi. yaitu 0,908 sedangkan nilai reliabilitas terendah adalah variabel Perilaku Etis yaitu 0,885 dengan

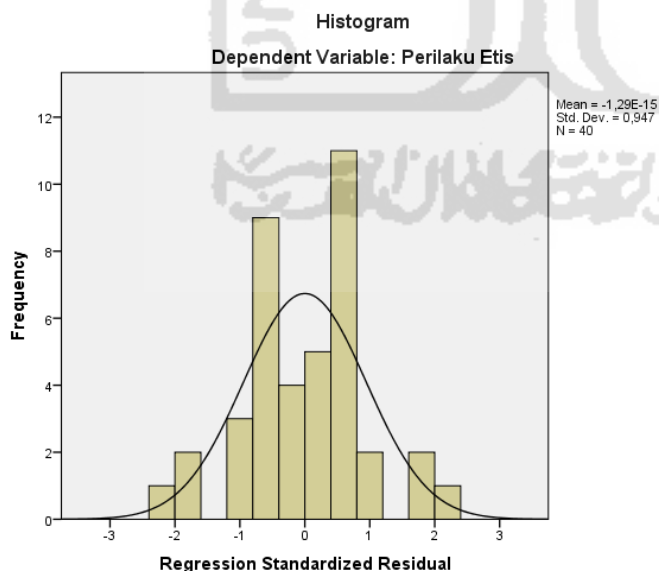
demikian prasyarat data valid dan reliable telah terpenuhi, sehingga data dapat digunakan untuk pengujian yang lain.

4.5. Uji Asumsi Klasik

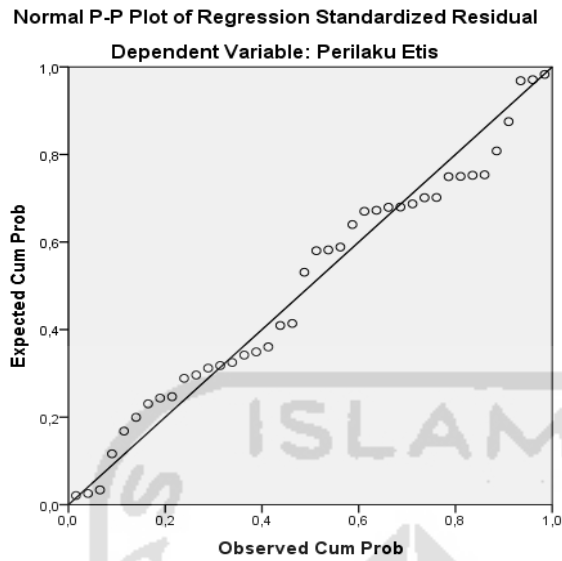
4.6.5. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* atau histogram yang ada. Kemudian untuk mencari nilai normalitas data maka dilanjutkan dengan uji residual dengan *kolmogorof-smirnov*.

Berdasarkan perhitungan normalitas, didapat 2 gambar yaitu histogram dan plotting. Berikut hasilnya:



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.3. Ploting Uji Normalitas

Secara umum gambar kedua gambar di atas telah menunjukkan data yang normal, namun untuk lebih teliti sejauh mana nilai normalitasnya adalah dengan melakukan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut tabel output pengujian tersebut:

Tabel 4.19. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,13346881
	Absolute Most Extreme Differences	,110
	Positive	,110
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,693
Asymp. Sig. (2-tailed)		,723

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai tersebut kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan 5% ($p=0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari atau sama dengan 5% ($p = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Dari hasil perhitungan di atas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,723, nilai tersebut $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

4.6.6. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *compare mean* antara variable terikat dan bebas diperoleh tabel berikut:

Tabel 4.20. Hasil uji Linearitas

No	Compare mean	df	Nilai F hitung	F Tabel	Sign (P)	Keterangan
1	Perilaku Etis* Pengen Intern	(11, 27)	1,776	2,17	0,109	Data linear
2	Perilaku Etis* Motivasi	(11, 27)	1,803	2,17	0,104	Data linear
3	Perilaku Etis* Kompensasi	(14, 24)	1,842	2,13	0,091	Data linear
4	Perilaku Etis*Budy Organik	(17, 21)	0,466	2,15	0,943	Data linear

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2017

Ketentuan dari data linear atau tidak linear dapat dilihat dengan 2 cara, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, apabila F hitung <

dari F tabel maka data linear, sebaliknya jika F hitung > F Tabel maka data tidak linear. Cara kedua adalah dengan melihat nilai p signifikansinya. Ketentuannya jika $p > 0,05$ maka data linear dan jika $p < 0,05$ maka data tidak linear. Berdasarkan ketentuan tersebut, hasil perhitungan semua data $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan semua $p > 0,05$, maka semua data mempunyai hubungan variabel dependen dengan independen linear.

4.6.7. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Korelasi sendiri adalah adanya derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.21. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-6,745	2,806		-2,404	,022		
	Pengendalian intern	,237	,095	,262	2,500	,017	,313	3,191

Motivasi	,320	,132	,331	2,418	,021	,184	5,430
Kompensasi	,022	,052	,045	,415	,681	,299	3,349
Budaya Organisasi	,374	,130	,367	2,882	,007	,213	4,696

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* >0,10, atau sama dengan nilai VIF <10. Data yang ada ditabel menunjukkan semua nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF semuanya < dari 10. Dengan demikian data terbukti tidak ada gangguan multikolinearitas.

4.6.8. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi

heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011). Hasil uji heterokedasitas dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,545	1,539		-1,653	,107
1 Pengendalian intern	,052	,052	,280	1,004	,322
Motivasi	-,037	,073	-,183	-,504	,618
Kompensasi	-,017	,029	-,174	-,608	,547
Budaya Organisasi	,090	,071	,427	1,263	,215

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, nilai heteroskedasitas yang menjadi acuan adalah pada kolom Sig. Dimana seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas > dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak ada yang terganggu masalah heterokedasitas dan pengolahan data dapat dilanjutkan.

5.6. Uji Hipotesis

5.6.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (pengendalian internal, motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (perilaku etis). Sementara itu secara parsial pengaruh dari ke 4 variabel independen tersebut terhadap perilaku etis ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,745	2,806		-2,404	,022
Pengendalian intern	,237	,095	,262	2,500	,017
Motivasi	,320	,132	,331	2,418	,021
Kompensasi	,022	,052	,045	,415	,681
Budaya Organisasi	,374	,130	,367	2,882	,007

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Hasil pengujian parsial (uji t) di atas, dapat diketahui bahwa hanya variabel kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan PT. Solusky. Sementara pengendalian intern, motivasi dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis secara parsial. Nilai signifikansi kompensasi adalah 0,681 yang $> 0,05$, sehingga dianggap tidak signifikan. Sedangkan nilai signifikansi variabel pengendalian intern, motivasi dan budaya organisasi semuanya $< 0,05$ sehingga signifikan berpengaruh terhadap perilaku etis. Penjabaran berdasarkan hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian (uji t) antara variabel Pengendalian Intern (X1) terhadap Perilaku Etis (Y) menunjukkan nilai t hitung 2,500 dengan nilai signifikansi 0,017 ($0,017 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pengendalian intern terhadap perilaku etis dapat di terima.
2. Hasil pengujian (uji t) antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Perilaku Etis (Y) menunjukkan nilai t hitung 2,418 dengan nilai signifikansi 0,021 ($0,021 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap perilaku etis dapat di terima.
3. Hasil pengujian (uji t) antara variabel kompensasi (X3) terhadap Perilaku Etis (Y) menunjukkan nilai t hitung 0,415 dengan nilai signifikansi 0,681 ($0,681 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap perilaku etis ditolak.

4. Hasil pengujian (uji t) antara variabel budaya organisasi (X4) terhadap Perilaku Etis (Y) menunjukkan nilai t hitung 2,882 dengan nilai sigifikansi 0,007 ($0,007 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pengendalian intern terhadap perilaku etis dapat diterima.

5.6.2. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) menggunakan *Adjusted R Square*, sebagai berikut:

Tabel 4.24. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,879	,865	1,196

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengendalian intern, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,865. Hal ini berarti 86,5% perilaku etis karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengendalian intern, motivasi kerja,

kompensasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 13,4% perilaku etis dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6.3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 4.25. Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,745	2,806		-2,404	,022
Pengendalian intern	,237	,095	,262	2,500	,017
Motivasi	,320	,132	,331	2,418	,021
Kompensasi	,022	,052	,045	,415	,681
Budaya Organisasi	,374	,130	,367	2,882	,007

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,745 + 0,237 (X_1) + 0,320 (X_2) + 0,022 (X_3) + 0,374 (X_4) + e$$

Model persamaan regresi tersebut dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Konstanta regresi adalah -6,745, yang berarti jika sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka perilaku etis (Y) adalah sebesar -6,745.
2. Koefisien regresi (β) X1 sebesar 0,237 memberikan arti bahwa Pengendalian Intern (X1) berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu pengendalian intern, maka akan terjadi kenaikan perilaku etis sebesar 0,237.
3. Koefisien regresi (β) X2 sebesar 0,320 memberikan arti bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu pengendalian intern, maka akan terjadi kenaikan perilaku etis sebesar 0,320.
4. Koefisien regresi (β) X3 sebesar 0,022 memberikan arti bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif (meskipun tidak signifikan) terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu kompensasi, maka akan terjadi kenaikan perilaku etis sebesar 0,022.
5. Koefisien regresi (β) X4 sebesar 0,374 memberikan arti bahwa Budaya organisasi (X4) berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu budaya organisasi, maka akan terjadi kenaikan perilaku etis sebesar 0,374.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Perilaku Etis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Intern (X1) berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,500 dengan nilai sigifikansi 0,017 ($0,017 < 0,05$), yang berarti bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pengendalian intern terhadap perilaku etis dapat di terima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Arifiyani (2012) pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengendalian Intern memberikan Sumbangan relatif sebesar 29,57% terhadap perilaku etis. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa, pengendalian intern memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dan dapat mengurangi terjadinya kecurangan. Hal ini didukung oleh pendapat Mulyadi (2009:180) bahwa pengendalian intern salah satunya bertujuan untuk membuat kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

4.7.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Perilaku Etis

Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Etis (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,418 dengan nilai sigifikansi 0,021 ($0,021 < 0,05$) yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan

terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap perilaku etis dapat di terima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aprilia (2009) yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung perilaku etis karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Hermansyah (2012) bahwa motivasi kerja merupakan sikap psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan seseorang yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan yang berpengaruh kepada organisasi di mana ia bekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya, maka semakin rendah tindakan atau perilaku yang tidak etis.

Hal tersebut berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan (2010:92) Helga 2011). Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Disamping itu

4.7.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Perilaku Etis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbukti variabel kompensasi tidak berpengaruh (X_3) terhadap Perilaku Etis (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 0,415 dengan nilai sigifikansi 0,601 ($0,681 > 0,05$) yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap perilaku etis ditolak. Hal ini dapat diterangkan pada kenyataannya sistem pemberian gaji yang dirasa karyawan pas-pasan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

serta menurunnya kedisiplinan kerja, namun tidak sampai membuat mereka berperilaku tidak etis karena persoalan kompensasi karena selain gaji perusahaan masih memberi tunjangan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Arifiyani (2012) yang meneliti PT Adi Satria Abadi Yogyakarta dengan hasil Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta dengan kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Relatif sebesar 35,92% terhadap perilaku etis. Hasil ini juga bertentangan dengan teori Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat menurunkan perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku etis karyawan.

4.7.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Etis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X4) berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis (Y). Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung 2,882 dengan nilai sigifikansi 0,007 ($0,007 < 0,05$), yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara pengendalian intern terhadap perilaku etis dapat di terima.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Tika (2006:14) dalam bukunya yang berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya adalah yang berkaitan dengan adanya mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi sebagai

pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dituliskan beberapa simpulan berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,500 dengan nilai sigifikansi 0,017 ($0,017 < 0,05$). Sehingga hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian intern terhadap perilaku etis di terima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,418 dengan nilai sigifikansi 0,021 ($0,021 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap perilaku etis diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 0,415 dengan nilai sigifikansi 0,601 ($0,681 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap perilaku etis karyawan ditolak.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t

hitung 2,882 dengan nilai sigifikansi 0,007 ($0,007 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap perilaku etis karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta proses penelitian, maka dapat dituliskan beberapa saran berikut:

1. Karena terbukti bahwa pengendalian intern dapat meningkatkan perilaku etis di PT. Solusky Yogyakarta, maka diperlukan pengendalian internal oleh pihak manajemen kepada para karyawan. Diantara pengendalian internal tersebut dapat dilakukan melalui memisahkan fungsi dan tanggungjawab antar unit-unit produksi sehingga pengawasan atau pengendalian menjadi lebih mudah dan lebih baik.
2. Motivasi karyawan dalam bekerja terbukti mampu meningkatkan perilaku etis PT. Solusky Yogyakarta, maka diperlukan peningkatan motivasi kerja para karyawan dengan cara membuat memberikan ruang karyawan untuk berprestasi dan berafiliasi sesama para pekerja. Harapannya ada kepuasan dan penghargaan karyawan tidak hanya dari segi materi semata, melainkan apresiasi dari perusahaan. Apresiasi ini memungkinkan karyawan akan bertindak lebih etis karena ada suasana saling menghormati.
3. Budaya kerja terbukti mampu meningkatkan perilaku etis PT. Solusky. Oleh karena itu perlu dibangun budaya organisasi yang lebih baik dengan menyerap apa keinginan dan kebutuhan karyawan agar kondisi kerja dapat

menyenangkan dan bersemangat. Proses komunikasi yang terbuka dan demokrasi dalam upaya penyampaian pendapat menjadi cara dalam membangun budaya organisasi yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2012). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aisah, S. (2010). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Aprilia. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Jaya Real Property, Tbk Bintaro. *Skripsi*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas esa Unggul, Jakarta
- Arens, A. A., Elder, R. J., dan Beasley, M. S. (2006). *Auditing dan Pelayanan Verifikasi: Pendekatan Terpadu, Jilid I, Edisi kesembilan*, Alih bahasa, Tim Dejacarta, Penyunting Bahasa, Tim Indeks, Jakarta.
- Arens, A. A., Elder, R. J., dan Beasley, M. S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance. Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Arifiyani, H. A. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal. Vol. I. Nomor I. Hal 5-21*.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga.
- Denison, Daniel R, & Mishra, Aneil K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *JSTOR. INFORM: Organizational science Vol 6 No.2*
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Ferryansyah, Muhammad Fadli (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPPA Darul Qur'an). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- George, J. M., G. R. Jones. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2000). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets*.
- Griffin, R. (2003). *Manajemen, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R., dan Ebert, R. J. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

- Halim, Abdul. (2003). *Analisis Investasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Jakarta: Airlangga.
- Harvey, D.F dan D.R. Brown. (1992). *An Experiential Approach to Organization Development*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibun, M.. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansyah, C. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. EMS Indoappliances. *Skripsi..* Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Hikmawati, Helga N. (2015), Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Empiris pada Perusahaan Garuda Indonesia Tbk). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Irianto, Jusuf. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Insan Cendekia.
- Mangukunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangukunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2009). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*, Jakarta: Penerbit PT INDEKS.
- Siti, Kurnia Rahayu & Ely Suhayati., (2010). *Auditing, Konsep Dasar dan Pedoman Pemriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Thoha, Miftah. (2005). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Undang-undang No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Waworuntu, B. (2003). Determinan Kepemimpinan. *Makalah Sosial Humaniora, Vol.7. Nomor. 2. Hal 71-81*.
- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006. Hal 21-69*
- Yusi, H.M. Syahirman dan Idris, Umiyati (2009) *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Citrabooks Indonesia.