

In Intern Dan Kompensasi Finansial Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian

Ririn Safitri*¹, Lili Syafitri, SE Ak, M.si², Christina Yunita W, SE Ak³
^{1,2}STIE Multi Data Palembang; Jalan Rajawali 14 Palembang, telp 0711-376400
Program Studi Akuntansi, STIE MDP, Palembang

e-mail: ririnsafitri7894@yahoo.co.id, lilisafitri@gmail.com, christinayw@stie-mdp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan kompensasi finansial terhadap perilaku yang tidak etis untuk penggajian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dari hasil kuisisioner tabulasi yang diberikan kepada karyawan untuk menangani penggajian di PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. Total sampel yang diambil 32orang. Analisis data yang digunakan regresi linier untuk membantu dengan SPSS versi 22.0. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) sebagai variabel independen dan perilaku yang tidak etis atas penggajian (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan faktor kompensasi finansial yang dipengaruhi negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis untuk gaji. Selain itu, pengendalian internal dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap perilaku yang tidak etis untuk gaji 40,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari pembahasan ini.

Kata kunci : Pengendalian Internal, Kompensasi Keuangan, Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian.

Abstract

This research purpose to know about influence internal control and financial compensation against unethical behaviour for payroll. This research used quantitative method. Data from quisioner tabulation result that given to the employees to handle the payroll at PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit III Palembang. The sample total that taken 32 people. The Data analysis used doble linear regresion helped with SPSS version 22.0. Variables that used in this research are internal control (X_1) and financial Compansation (X_2) as independent variable and unethical behavior for Payroll (Y) as dependent variable. The reult of this research show that internal control and financial compensation factor that influenced negative and significant to unethical behaviour to payroll. Beside that, internal control and financial compensation can influenced to unethical behaviour for payroll 40,6% and the balance influenced by other factors out of this discussion.

Keywords : Internal Control, Financial Compensation, Unethical Behaviour for Payroll.

1. PENDAHULUAN

Dalam menetapkan suatu keputusan bisnis, para pengambil keputusan harus memperhatikan aspek-aspek perilaku yang terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga apabila terjadi kesalahan prosedur pada saat rencana tersebut dilaksanakan, para pengambil keputusan dapat melakukan evaluasi kinerja dengan sesegera mungkin terhadap unit atau bagian yang bersangkutan yang terdapat dalam operasi tertentu dilingkungan organisasi. Disamping itu, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka peranan sumber daya manusia yang potensial merupakan hal penting didalam kelangsungan hidup perusahaan. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang potensial, perusahaan tidak dapat mengembangkan usahanya kearah yang lebih maju. Peranan sumber daya manusia dapat tercapai apabila pengelolaan atas gaji dilakukan dengan baik dan tepat. Jadi, pengelolaan atas gaji yang tepat merupakan hal yang harus diprioritaskan oleh para pelaku bisnis karena gaji merupakan bidang yang dapat menyebabkan pemborosan atau inefisiensi yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu yang berperilaku tidak etis.

Dengan demikian, untuk mengantisipasi hal diatas, diperlukan adanya suatu pengendalian intern yang efektif dan pemberian kompensasi finansial kepada para karyawan khususnya pada pembagian penggajian. Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lainnya untuk memberikan gambaran efektifitas keyakinan yang memadai tentang pencapaian laporan keuangan secara wajar, dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Akan tetapi, pengendalian intern hanya dapat memeberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris karna terdapat kenyataan bahwa pertimbangan manusia dalam mengambil keputusan dapat keliru bahkan salah dan akibatnya pengendalian intern akan gagal dalam mendeteksi serta mengatasi resiko yang akan timbul.

Disamping itu, pengendalian intern tidak akan efektif apabila terjadi kolusi diantara dua orang atau lebih manajemen yang mengesampingkan unsur-unsur pengendalian intern yang ada. Sedangkan pemberian kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis. Dengan kompensasi finansial yang sesuai, karyawan diharapkan dapat merasakan keputusan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku yang tidak etis demi memaksimalkan keuntungan pribadi.

Mengacu pada penelitian Fauwzi (2011). Peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh pengendalian intern dan kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan yaitu pada variabel dan objek penelitiannya. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan yaitu pada Biro Keuangan di Provinsi Jawa Tengah. Namun penelitian ini dilakukan pada perusahaan BUMN yang bergerak dibidang energi yaitu pada PT. Pertamina (persero) *Refinery Unit III Palembang*. Selain itu peneliti lebih memfokuskan variabel dependennya yaitu mengenai perilaku tidak etis atas pengelolaan gaji.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) *Refinery Unit III Palembang* ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) *Refinery Unit III Palembang* ?

san masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) RU III Palembang.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), terdapat dua jenis penelitian berdasarkan metode penelitian sebagai berikut :

1. Metode Penelitian Kuantitatif

Diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada falsafah positivisme. Digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Metode Penelitian Kualitatif

Diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada falsafah positivisme di gunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci . pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposiv. Teknik pengumpulan dengan tringgulasi (gabungan). Analisis dan bersifat indukatif/kuantitatif. Dan hasil penelitian kuantitatif lebih menengkan makna generalisasi. Berdasarkan pengertian jenis penelitian di atas , maka penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

2.2 Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel yang dipilih sebagai berikut:

1. Populasi

Sugiyono (2010) mengemukakan pendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengetian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang menangani penggajian pada PT.pertamina (persero) refney unit III sebagai berikut :

Tabel 2.1
Daftar Populasi Objek Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Human Resources Service	8 orang
2	Pencatat waktu dan penggajian	7 orang
3	Akuntansi	10 orang
4	Keuangan	9 orang
Total		34 orang

Sumber : Diolah Sendiri, 2015

sugiyono (2010), terdapat 4 (empat) teknik sampling berdasarkan probability sampling sebagai berikut :

- a. *Simple Random Sampling*
Pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu .
- b. *Proportionate Stratified Random Sampling*
Digunakan apabila populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional
- c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*
Digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.
- d. *Cluster Sampling*
Digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas .

2.3 Metode Pengumpulan Data

2.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2010). Teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data . apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti . dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih dan ilmiah respondennya sedikit kecil.
2. Kuesioner (angket)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
3. Observasi
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang di amati tidak terlalu besar.
Berdasarkan beberapa teknik pengumpulan data di atas. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Data ini diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan yang menangani penggajian pada PT.pertamina (persero) RU III Palembang.

2.3.2 Jenis dan Sumber Data

Bila dilihat dari sumber data nya. Maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder .menurut sugiyono (2010). adalah sebagai berikut :

1. Primary Data (Data Primer)
Merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok . hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil-hasil pengujian.

(Data Sekunder)

data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media prantara (diperoleh atatu dicatat oleh pihak lain). Umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah di susun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan

Berdasarkan pengertian jenis dan sumber data di atas . maka jenis data sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Dalam hal ini data primer yang dipakai oleh peneliti yaitu hasil tabulasi kuesioner karyawan yang menangani penggajian. Semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinilai dengan skala likert berikut :

Tabel 2.2
Skala Likert

No	Pertanyaan positif	Nilai	Pertanyaan negatif	Nilai
1	Sangat setuju (ss)	5	Sangat setuju (ss)	1
2	Setuju (s)	4	Setuju (s)	2
3	Netral (n)	3	Netral (n)	3
4	Tidak setuju (ts)	2	Tidak setuju (ts)	4
5	Sangat tidak setuju (sts)	1	Sangat tidak setuju (sts)	5

Sumber : Diolah Sendiri, 2015

2.3 Identifikasi dari Definisi Operasional Variabel

2.3.1 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan dan hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku tidak etis penggajian yang selanjutnya di simbolkan dengan (Y).

2.3.2 Definisi Oprasional Variabel

Dalam melakukan penelitian secara tradisional maupun menggunakan suatu sistem, penting untuk mengingat bahwa suatu variabel tertentu memiliki arti dan penaruh yang berbeda pada setiap variabel tersebut, seperti variabel-variabel berikut:

1. Variabel Independen
 - a. Pengendalian Intern (X_1)

Merupakan presepsi responden mengenai pengendalian intren yang meliputi pelindung aset perusahaan terhadap pembayaran gaji ang tidak sah akibat adanya keryawan palsu dan pencatatan jam kerja yang tidak semestinya. Untuk mendapatkan nilai rata-rata dari variabel pengendalian intren (X_1) dapat digunakan penghitungan sebagai berikut :

$$\frac{+(X1.2) +(X1.3)+(X1.4)+(X1.5)+(X1.6)+(X1.7)+(X1.8)+ (X1.10)+(X1.11)+(X1.12)+(X1.13)+(X1.14)+(X1.15))}{N}$$

Keterangan :
X_{1.1-15} : variabel pengendalian intern
N : jumlah pertanyaan

b. Kompensasi Finansial (X₂)

Kompensasi finansial adalah persepsi reponden atas simpel penghargaan yang dirancang agar mampu menarik perhatian. Mempertahankan. Dan mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja dengan produktif .untuk mendapat nilai rata-rata dari variabel kompensasi finansial (X₂) dapat digunakan penghitungan sebagai berikut:

$$X_2 = \frac{(X2.1)+(X2.2)+(X2.3)+(X2.4)+(X2.5)+(X2.6)+(X2.7)+(X2.8)}{N}$$

Keterangan :
X_{2.1-8} : variabel kompensasi finansial
N : jumlah pertanyaan

2. Variabel Dependen

a. Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian (Y)

Adalah persepsi responden terhadap perilaku karyawan atas penggajian yang tidak sesuai dengan standart dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena setiap karyawan tidak diberi tugas dan tanggung jawab tertentu sehingga mereka tidak akan bertanggung jawab pada tugas dan kewajiban masing-masing .untuk mendapatkan nilai rata-rata dari variabel perilaku tidak etis atas penggajian (Y) dapat digunakan penghitungan sebagai berikut :

$$Y = \frac{(Y.1)+(Y.2)+(Y.3)+(Y.4)+(Y.5)+(Y.6)+(Y.7)+(Y.8)}{N}$$

Keterangan :
Y.1-6 : variabel perilaku etis atas penggajian
N : jumlah pertanyaan

2.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap questioner yang digunakan untuk mengukur variabel independen yaitu pengadilan intren dan kompensasi finansial dengan nilai korelasi item(r hitung) dengan skor total seluruh item (r tabel) karna pengukuran menggunakan sekala likter maka digunakan metode pearson correlatian dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) for windows version 22.0 nilai probabilitas yang digunakan untuk menerima atau menolak signifikasi item variabel dengan skor total adalah 0,05 atau 5% oleh karna itu , jumlah responden sebanyak 30 maka derajat bebasnya (*Degree of freedom*) df=n-k=34-2=32.

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid begitu pula sebaliknya jika hitung < tabel maka pernyataan indikator dinyatakan tidak valid Ghozali (2009).

for windows version 22.0 untuk uji validitas terhadap kuesioner dari setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengendalian Intern

Tabel 2.3
Uji Validitas Variabel Pengendalian Intern

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,502	0,374	Valid
2	0,444	0,374	Valid
3	0,768	0,374	Valid
4	0,497	0,374	Valid
5	0,650	0,374	Valid
6	0,543	0,374	Valid
7	0,830	0,374	Valid
8	0,736	0,374	Valid
9	0,546	0,374	Valid
10	0,712	0,374	Valid
11	0,768	0,374	Valid
12	0,800	0,374	Valid
13	0,736	0,374	Valid
14	0,768	0,374	Valid
15	0,543	0,374	Valid

Sumber: Diolah Sendiri, 2015

Dari tabel analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai pengendalian intern atas penggajian lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner memiliki koefisien korelasi positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dapat dipercaya atau valid.

2. Variabel Kompensasi Finansial

Tabel 2.4
Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,540	0,374	Valid
2	0,535	0,374	Valid
3	0,501	0,374	Valid
4	0,530	0,374	Valid
5	0,679	0,374	Valid
6	0,428	0,374	Valid
7	0,421	0,374	Valid
8	0,496	0,374	Valid

Sumber : Diolah Sendiri, 2015

Dari tabel analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi pertanyaan mengenai kompensasi finansial lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner memiliki koefisien korelasi positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dapat dipercaya atau valid.

3. Variabel Prilaku Tidak Etis Atas Penggajian

Tabel 2.5
Uji Validitas Variabel Perilaku Tidak Etis
Atas Penggajian

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,423	0,374	Valid
2	0,605	0,374	Valid
3	0,421	0,374	Valid
4	0,518	0,374	Valid
5	0,683	0,374	Valid
6	0,467	0,374	Valid
7	0,456	0,374	Valid
8	0,419	0,374	Valid

Sumber : Diolah Sendiri, 2015

Dari tabel analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mengenai prilaku tidak etis atas penggajian lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka kuesioner memiliki koefisien korelasi positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dapat dipercaya.

2.5 Uji Reabilitas

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini valid, kemudian dianjurkan dengan uji reabilitas yang hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memiliki validitas. Kegunaannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih pengukuran terhadap gejala yang sama.

Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua, yaitu dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 60% (0,60), pengelompokan tingkat reabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.6
Pengelompokan Tingkat Reabilitas

No	Cronbach Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 s/d 0,20	Kurang reliabel
2	0,20 s/d 0,40	Agak reliabel
3	0,40 s/d 0,60	Cukup reliabel
4	0,60 s/d 0,80	Reliabel
5	0,80 s/d 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Ghazali, 2009

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

g reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil analisis SPSS *for windows version 22.0* untuk uji reabilitas terhadap instrumen data kuesioner dari tiga variabel dapat dilihat pada :

Tabel 2.7
Standart Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengendalian Intern	0,928	Sangat Reliabel
2	Kompensasi Finansial	0,803	Sangat Reliabel
3	Perilaku tidak etis atas penggajian	0,883	Sangat Reliabel

Sumber : Diolah Sendiri, 2015

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien alpha hitung untuk semua pertanyaan variabel pengendalian intern, variabel kompensasi finansial, dan variabel perilaku tidak etis atas penggajian sangat reliabel karena termasuk dalam klasifikasi 0,80-1,00.

2.6 Model dan Teknis Analisis

2.6.1 Model Analisis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengendalian intern dan kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis karyawan atas penggajian, maka model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

2.6.2 Teknis Analisis

2.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sesuai dengan ketentuan bahwa penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Oleh karna itu perlu dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Uji yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode T dengan kesalahan pada periode T-1. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Ghozali(2009).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan dari pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

2.6.2.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, dapat digunakan metode sebagai berikut :

1. Pengujian Individu atau Parsial

Uji hipotesis dengan uji T yaitu dengan mencari T hitung dan membandingkan dengan T tabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya.

Rumusan Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara pengendalian intern dan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

H_{a1} : Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara pengendalian intern dan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

H_{02} : Tidak terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

H_{a2} : Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

2. Pengujian Menyeluruh atau Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan cara mencari F hitung dan membandingkan dengan F tabel apakah variabel independen secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependennya.

Rumusannya adalah sebagai berikut :

H_{03} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengendalian intern dan kompensasi finansial (simultan) dengan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

H_{a3} : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengendalian intern dan kompensasi finansial (simultan) dengan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina Refinery Unit III Palembang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil penelitian berdasarkan dari uji instrumen, uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik :

as
Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil analisis SPSS *for windows version 22.0* untuk uji reabilitas terhadap instrumen data kuesioner dari tiga variabel dapat dilihat pada :

Tabel 3.1
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengendalian Intern	0,928	Sangat Reliabel
2	Kompensasi Finansial	0,803	Sangat Reliabel
3	Perilaku tidak etis atas penggajian	0,883	Sangat Reliabel

Sumber : Diolah Sendiri, SPSS, 2015

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa koefisien alpha hitung untuk semua pertanyaan variabel pengendalian intern, variabel kompensasi finansial, dan variabel perilaku tidak etis atas penggajian sangat reliabel karena termasuk dalam klasifikasi 0,80-1,00 Ghozali (2009).

3.2 Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS *for windows version 22.0* diperoleh hasil perhitungan berikut :

Tabel 3.2
Uji Statistik Deskriptif

	N	Mean	Standar Deviation
Pengendalian Intern	32	4.1452	.44335
Kompensasi finansial	32	4.2534	.47162
Perilaku Tidak Etis atas Penggajian	32	4.1161	.36025
Valid N	32		

Sumber : OutputSPSS, 2015

Dari tabel diatas diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Selain itu, diketahui rata-rata hitung dan standar deviasi yang telah ditunjukkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Rata-rata hitung pengendalian intern diperoleh sebesar 4,1452. Nilai ini mewakili seluruh jawaban responden yang menunjukkan bahwa pengendalian intern yang diterapkan di perusahaan telah dilakukan dengan baik. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 0,44335.
2. Rata-rata hitung variabel kompensasi finansial diperoleh sebesar 4,2534. Nilai ini mewakili seluruh jawaban responden yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial perusahaan telah sesuai. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan

responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden

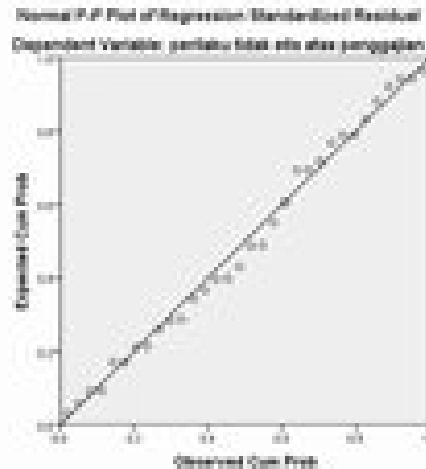
3. Rata-rata hitung variabel perilaku tidak etis atas penggajian diperoleh sebesar 4,1161. Nilai ini mewakili seluruh jawaban responden yang menunjukkan bahwa karyawan yang menangani penggajian telah bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sedangkan standar deviasi atau perbedaan jawaban masing-masing responden dengan rata-rata jawaban seluruh responden sebesar 0,36025.

3.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis sesuai dengan ketentuan bahwa dalam uji regresi linier berganda harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang menyatakan bahwa model yang dihasilkan sebagai estimator dalam penelitian ini sudah bebas dari bias, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heterokedastisitas.

3.2.1.1 Uji Normalitas Data

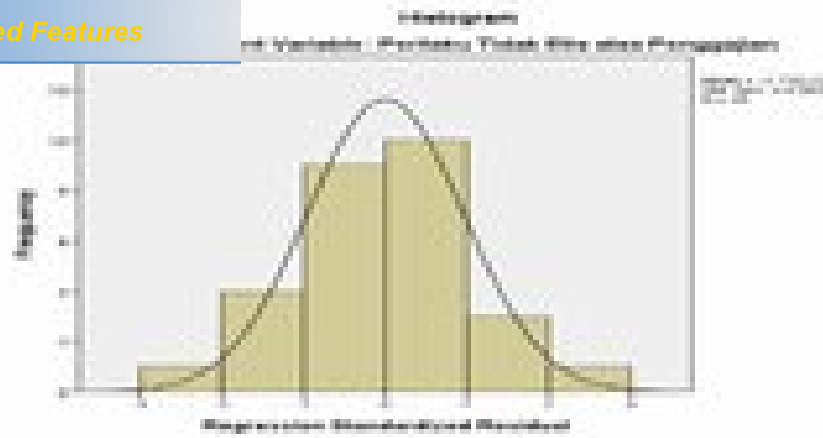
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan normalitas adalah jika nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* K-S lebih besar dari 0,05 dan jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Sumber : Output SPSS, 2015

Gambar 3.1
Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa grafik plot dan grafik histogram menunjukkan model regresi yang dapat dipakai karena adanya asumsi normalitas.



Sumber : Output SPSS, 2015

Gambar 3.2 Histogram

Untuk memperjelas mengenai pengujian normalitas di atas, maka berikut ini disajikan pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S).

Tabel 3.3 Uji Normalitas 1_KS One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pengendalian Intern	Kompensasi Finansial	Perilaku Tidak Etis atas Penggajian
N	32	32	32
Normal Parameters ^{ab} Mean	4.1452	4.2634	4.1161
Std Deviation	.44335	.47182	.38025
Absolute	.122	.121	.237
Most Extreme Differences	.106	.105	.133
Positive	-.122	-.121	-.237
Negative	.644	.638	1.255
Kolmogorov-Smirnov Z	.802	.810	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			

Sumber : Output SPSS, 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil test dari variabel kompensasi finansial lebih mendominasi yaitu dengan nilai K-S 0,81 dibandingkan dengan pengendalian intern yang hanya 0,802. Dengan nilai normal uji K-S sebesar 0,644 untuk pengendalian intern dan 0,638 untuk kompensasi finansial. Hal ini juga yang menyebabkan gambar dari histogram lebih condong ke arah variabel kedua (X2) yaitu kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian.

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian ini mempunyai korelasi, maka dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) setiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1.

Tabel 3.4
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
pengendalian intern	.359	2.787
kompensasi finansial	.359	2.787

Sumber : Output SPSS, 2015

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu $0,359 > 0,1$ dan begitu pula dengan nilai *Tolerancenya* $2.787 < 10$. Maka penelitian ini tidak mendukung multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan dengan menghitung nilai *Durbin Watson* (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika *Durbin Watson* (DW) berada diantara nilai batas du dan 4-du atau dapat dirumuskan dengan $du < DW < 4-du$.

Tabel 3.5
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

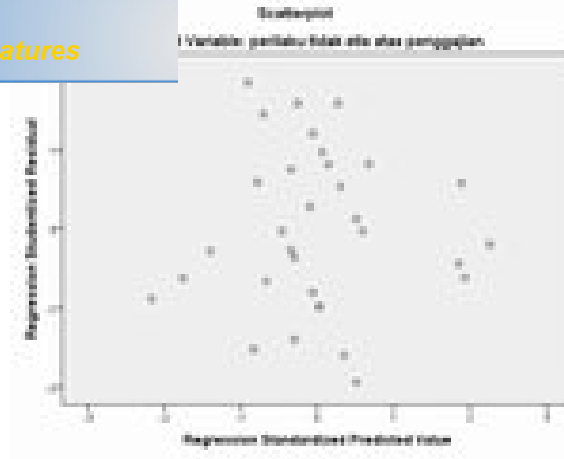
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.774	1.01304	1.289

Sumber : Output SPSS, 2015

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai DW sebesar 2,408. Sedangkan nilai du adalah 1,5596 dan nilai 4-du adalah 2,4438 ($4-1,5596$). Dari data diatas dapat dibuat persamaan $1,5596 < 2,408 < 2,4438$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS, 2015

Gambar 3.3 Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat titik-titik menyebar baik diatas dan di bawah angka nol. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.2.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tiga cara: pertama, dengan melakukan uji parsial (uji t), dimana uji t ini pada dasarnya adalah untuk menunjukkan hubungan seberapa jauh masing-masing variable independen mampu untuk menerangkan variabel dependen. Kedua, dengan melakukan uji signifikansi simultan (uji F). Dimana pada dasarnya uji F ini untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Ketiga, dengan melakukan uji koefisien determinasi untuk mengukur, seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t (parsial)

Tabel 3.6 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.321	2.590		-.124	.902
pengendalian intern	-.613	.079	-1.108	-7.770	.000
kompensasi finansial	-.229	.110	-.297	-2.083	.046

Sumber : Output SPSS, 2014

el 4.9 diatas, variabel pengendalian intern menunjukkan nilai $t_{hitung} = -7.770$ sedangkan menurut t_{tabel} dengan $df = n-k = 36-4 = 32$ dan taraf signifikansi 0,05 didapatkan nilai 2,048 Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{01} ditolak. Artinya variabel pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) Refinery Unit III Palembang.

Jika dilihat dari tabel 4.5 diatas, variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} = -2.083$ sedangkan menurut t_{tabel} dengan $df = n-k = 36-4 = 32$ dan taraf signifikansi 0,05 didapat dari nilai 2,048. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{02} ditolak. Artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) Refinery Unit III Palembang.

2. Pengujian Hipotesis dengan uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 22.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.958	2	55.479	54.060	.000 ^b
	Residual	29.761	29	1.026		
	Total	140.719	31			

Sumber: Output SPSS, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 54.060$ sedangkan menurut F_{tabel} dengan $df = n-k = 36-4 = 32$ dan taraf signifikansi 0,05 didapatkan nilai 4,20 (F_{tabel} terlampir). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak. Artinya variabel pengendalian intern dan variabel kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel perilaku tidak etis atas penggajian.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengendalian intern dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap perilaku tidak etis atas penggajian.

Tabel 3.8
Uji Koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 ^a	.789	.774	1.01304	1.289

Sumber : Output SPSS, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 22.0 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,789 atau 78,9%. Angka tersebut memberikan arti bahwa perilaku tidak etis atas penggajian dipengaruhi oleh pengendalian intern dan kompensasi finansial sebesar 78,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan ini yaitu sebesar 21,1%.

3.3.1 Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian Pada PT. Pertamina (Persero) RU III Palembang

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-7,770 > 2,048$) dan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai 2,048. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{o1} ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian, artinya pengendalian intern memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak etis atas penggajian.

Jadi penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Fauwzi (2011) yang meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada Biro Keuangan di provinsi Jawa Tengah yang menyebutkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

Berdasarkan pembahasan statistik dan peneliti tersebut, dinyatakan bahwa pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku tidak etis atas penggajian berpengaruh negatif dikarenakan apabila perusahaan memperbaiki pengendalian intern maka akan menurunkan tindakan perilaku tidak etis atas penggajian.

3.3.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian Pada PT. Pertamina (Persero) RU III Palembang

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,083 > 2,048$). variabel kompensasi finansial memiliki nilai $t_{hitung} = 2,184$ sedangkan menurut t_{tabel} dengan $df = n-k = 36-4 = 32$ dan taraf signifikansi 0,05 didapat dari nilai 2,048. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{o2} ditolak. Artinya variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina (persero) *Refinery Unit III* Palembang.

Dalam pengujian secara parsial kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa $t = 2,184$ dengan tingkat signifikan 0,05. Hal ini lah yang menggambarkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap perilaku tidak etis atas penggajian, karena dengan adanya kompensasi finansial (X_2) sebesar 0,277 mempunyai arti jika terjadi peningkatan pengendalian intern sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan perilaku tidak etis atas penggajian sebesar 0,277 diperusahaan.

Jadi penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Aisyah (2010) yang meneliti pengaruh pengendalian intern, kepatuhan, dan integritas manajemen terhadap perilaku tidak etis karyawan dalam sistem penggajian yang menyebutkan bahwa faktor persepsi kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

Dengan adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian. Maka jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak yaitu sesuai dengan posisi dari seorang karyawan atau pegawai perusahaan akan memotivasi kinerja karyawan. Ini dapat dilakukan dengan cara memberikan Tunjangan Hari Tua (THT), maupun pemberian JAMSOSTEK kepada setiap karyawan perusahaan guna kesejahteraan karyawan. Hal ini juga akan

kan perilaku tidak etis atas penggajian pada PT. Pertamina

3.3.3 Pengaruh Pengendalian Intern dan Kompensasi Finansial (Simultan) Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian Pada PT. Pertamina (Persero) RU III Palembang

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengendalian intern dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian.

Dari persamaan analisis regresi berganda, konstanta sebesar $-0,321$ memberikan pengertian jika variabel pengendalian intern dan kompensasi finansial konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai perilaku tidak etis karyawan sebesar $-0,613$. Sedangkan variabel pengendalian intern (X_1) sebesar $-0,229$ mempunyai arti jika terjadi peningkatan pengendalian intern sebesar 1% atau 1 satuan, maka akan terjadi penurunan perilaku tidak etis sebesar $22,9\%$ dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Sedangkan dalam pengujian secara simultan dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,060 > 4,20$) yaitu nilai $F_{hitung} = 8.537$ sedangkan menurut F_{tabel} dengan $df = n - k = 36 - 4 = 32$ dan taraf signifikansi $0,05$ didapatkan nilai $4,20$ (F_{tabel} terlampir). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel pengendalian intern dan variabel kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap variabel perilaku tidak etis atas penggajian.

Dari hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fauwzi (2011) yang meneliti pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada Biro Keuangan di provinsi Jawa Tengah yang menyatakan bahwa pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen secara simultan berpengaruh terhadap perilaku tidak etis.

Berdasarkan pembahasan statistik dan peneliti tersebut, dinyatakan bahwa pengaruh pengendalian intern dan kompensasi finansial terhadap perilaku tidak etis atas penggajian secara sama-sama berpengaruh. Sehingga apabila pengendalian intern serta penyesuaian pemberian kompensasi finansial direalisasikan dengan baik, maka hal ini dapat meminimalisasi terjadinya perilaku tidak etis atas penggajian yang terjadi diperusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya mengenai pengendalian intern (X_1), kompensasi finansial (X_2) terhadap perilaku tidak etis atas penggajian (Y), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karena pengendalian intern berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian maka Hipotesis (H_1) diterima. Pengendalian intern perusahaan yang efektif akan menurunkan perilaku tidak etis karyawan perusahaan, sehingga karyawan perusahaan akan berperilaku etis dan menunjukkan moralitas yang tinggi maka.
2. Karena kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian maka Hipotesis (H_2) diterima. Jika kompensasi finansial diberikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut cenderung bertindak sesuai keinginan perusahaan dan menghindari tindakan menyimpang untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

intern dan kompensasi finansial secara bersama-sama cukup signifikan terhadap perilaku tidak etis atas penggajian maka Hipotesis (H_3) diterima. Dengan adanya pengendalian intern dan pemberian kompensasi yang berjalan dengan baik, maka dapat mencegah perilaku tidak etis karyawan perusahaan.

5. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, sebagai berikut :

5.1 Bagi Perusahaan

1. Pengendalian intern yang diterapkan di perusahaan sudah baik, namun pihak manajemen harus selalu memperbaiki dan mengevaluasi sistem yang telah ada agar tidak terdapat peluang bagi karyawan yang menanggapi penggajian untuk melakukan perilaku yang tidak etis.
2. Manajemen harus memperbaiki kompensasi finansial bagi para karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan khususnya karyawan yang menanggapi penggajian dalam melakukan pekerjaan. Selain itu dengan adanya sistem kompensasi finansial yang baik, karyawan merasa mendapat penghargaan atas apa yang dikerjakan dan tidak terpikir untuk melakukan hal yang merugikan perusahaan.
3. Pengendalian intern dan kompensasi finansial yang telah ada harus disertai dengan pengawasan secara rutin terhadap kedua sistem tersebut. Disarankan untuk selalu melakukan pengecekan dan pengawasan terhadap segala jenis transaksi dan pelaporan keuangan yang dilakukan oleh karyawannya.

5.2 Bagi Civitas Akademika

1. Laporan yang telah dibuat oleh penulis diharapkan dapat memberikan kemudahan dan membantu dalam penyelesaian laporan akhir berupa skripsi maupun tugas terkait lainnya.
2. Laporan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengendalian intern dan kompensasi finansial.

5.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan suatu perusahaan.
2. Variabel Pengendalian Intern dan Kompensasi Finansial serta Perilaku Etis Karyawan atas penggajian kuesioner yang dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperbaiki dan memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan teman yang telah memberi dukungan finansial terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah,Siti. 2010, *Pengaruh Pengendalian Intren, Kepatuhan, dan Intergritas Managemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*, 206.112.077 November 2010, UPN, Jakarta.
- Arens, Alvin, dkk.2008, *Jasa Audit dan Assurance*, Selemba Empat, Jakarta.
- Boynton, 2008, *Modern Auditing*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia, 2011, *Kompartemen Akuntan Publik dan Standar Profesional Akuntan Publik*, Selemba Empat, Jakarta.
- Fauwzi, M.Glifandi Hari, 2011, *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Presepsi Kesesuaian Kompensasi Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi*, C2C607086 Mei 2011, Undip, Semarang.
- Ghozali, 2009, *Aplikasi Multi variate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Kusumastuti, Nurtri, 2012, *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variable Intervening*, 23028556 Oktober 2012, Unut, Bali.
- Mulyadi, 2006, *Sistem Akuntansi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis :Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung, CvAlfabeta, Bandung.
- Wilopo, 2006, *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi*, UGM, Yogyakarta.
-