PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERN, *REWARD*, MORALITAS INDIVIDU, DAN KEADILAN DISTRIBUTIF PADA PERILAKU TIDAK ETIS KARYAWAN (Studi Kasus PT Perkebunan Tambi)

Diana Puspa Dewi, Kurniawati Mutmainah, Rizki Maulidi
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sains Al Quran Jawa Tengah
Email : dianaawdin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh keefektifan pengendalian intern, reward, moralitas individu, dan keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT Perkebunan Tambi Wonosobo.
Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Perkebunan Tambi yang berjumlah 873 orang, setelah melewati tahap probability sampling, sampel dalam penelitian ini adalah 90 karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Tambi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, kemudian menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, uji F, dan pengujian hipotesis meliputi uji koefisien determinasi dan uji signifikan koefisien regresi dengan taraf signifikansi 5%.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern, reward, moralitas individu, dan keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Kata Kunci : Perilaku Tidak Etis Karyawan, Keefektifan Pengendalian Intern, Reward, Moralitas Individu, Dan Keadilan Distributif.

ABSTRACT

This study aims to look at the effect of the effectiveness of internal control, reward, individual morality, and distributive justice on employee's unethical behavior. This research was conducted at PT Perkebunan Tambi Wonosobo. The data used in this study is by distributing questionnaires directly to employees of PT Perkebunan Tambi Wonosobo.
The population of this study were all employees at PT Perkebunan Tambi, amounting to 873 people, after passing the probability sampling stage, the sample in this study were 90 employees who worked at PT Perkebunan Tambi. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, then using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heterocedasticity tests, F tests, and hypothesis testing including the coefficient of determination test and significant test of the coefficient of regression with significance level of 5%.
The results of this study indicate that the effectiveness of internal control, reward, individual morality, and distributive justice negatively affects employee unethical behavior

Keywords *: Unethical Behavior of Employees, Effectiveness of Internal Control, Reward, Individual Morality, and Distributive Justice*

1. PENDAHULUAN

Bagi perusahaan pentingnya sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi serta diibaratkan sebagai motor penggerak sebuah organisasi, sebagus apapun aspek teknologi dan pemasaran tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai (Puspa Dewi Yulianty, 2016). Hal ini karena sumber daya manusialah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susilo Susiawan dan Abdul Muhid, 2015). Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban memengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi, dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniawati Mutmainah dan Nanang Agus Suyono, 2015).

Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati (Dijk, 2000). Menurut Ricky W. Griffin (2006) dalam Hesti Arlich Arifiyani dan Sukirno (2012) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat dari perusahaan.

Perilaku tidak etis karyawan dapat terjadi di perusahaan perbankan, sektor publik, manufaktur, dan lain sebagainya. Perilaku tidak etis karyawan juga bisa terjadi di PT Perkebunan Tambi. PT Perkebunan Tambi yang beralamat di Jalan T. Jogonegoro 39 Wonosobo 56314 merupakan perusahaan yang memproduksi teh. Pada PT Perkebunan Tambi ini akan diteliti mengenai perilaku tidak etis karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat hal yang mengindikasikan bahwa ada tindakan atau perilaku yang mengarah pada perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Tambi. Berdasarkan wawancara singkat Kepala Bagian SDM PT Perkebunan Tambi didapat informasi bahwa karyawan telah mendapat jadwal libur cuti dalam satu tahun selama 14 hari, akan tetapi masih ada karyawan yang libur melebihi dari jadwal yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal itu dapat memberikan pengaruh negatif bagi karyawan lain seperti rasa kecemburuan, sehingga akan mempengaruhi operasional perusahaan.

Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan (Vani Adelin, 2013). Adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa pengendalian intern perusahaan yang masih perlu diperbaiki agar pengendalian intern dapat lebih bermanfaat bagi perusahaan untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan (Aisyah Aulia, 2015).

Amir (2014) juga menyatakan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat membuat peluang untuk melakukan suatu perilaku tidak etis menjadi tertutup. Pada dasarnya pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya organisasi. Hasil penelitian ini dilakukan oleh Arifiani (2012) yang membuktikan bahwa pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009). Dalam penelitian Jayanti dan Rasmini (2013) membuktikan bahwa *reward* yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis. *Reward* yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi (Fauwzi, 2011).

Moralitas individu dalam sebuah perusahaan, merupakan faktor penting untuk menentukan tindakan yang diambil perusahaan sehingga moralitas individu memiliki pengaruh pada perilaku tidak etis yang dilakukan perusahaan. Moralitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan dan

perilaku seseorang. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk (Kusumastuti, 2012).

Menurut pendapat Supardi (2008) dalam Diyah Fitri Yulianti (2016) keadilan distributif yaitu sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi individu.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Luh Anggi Bellyanti dan Ni Ketut Rasmini (2016). Perbedaan penelitian Luh Anggi Bellyanti dan Ni Ketut Rasmini (2016) dengan penelitian ini adalah variabel independen yang diteliti. Pada penelitian ini variabel independen ditambah dengan variabel keadilan distributif, dengan alasan adanya keadilan distributif akan menyadarkan seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan dari perilaku tidak etis karyawan (Diyah Fitri Yulianti, 2016).

2. METODE

2.1. Landasan Teori

Perilaku Tidak Etis

Menurut Griffin dan Ronald (2007) dalam Muammar dan Fauziah (2017) bahwa perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan.

Keefektifan pengendalian intern

Keefektifan pengendalian intern menurut Mulyadi dan Puradiredja (2002) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah pencurian serta penyalahgunaan lainnya (Aisyah Aulia, 2015).

Reward

Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009).

Moralitas Individu

Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk (Kusumastuti Nur Ratri, 2012).

Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumber daya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Intan Retno Edy, 2013).

2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Mulyadi dan Puradiredja (2002) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi

Penelitian yang dilakukan oleh Arifiani dan Sukirno (2012), Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini (2013), Nilam Sanuari (2014), Ririn Safitri (2015), serta Luh Anggi B dan Ni Ketut Rasmini (2016) membuktikan bahwa pengendalian intern yang lemah tidak dapat memberikan pengelolaan yang baik bagi entitas sehingga memungkinkan karyawan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Berdasarkan hal tersebut dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis. Semakin efektif pengendalian intern di suatu perusahaan, maka semakin sulit karyawan untuk melakukan perilaku tidak etis. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Menurut Jayanti dan Rasmini (2013) menyatakan bahwa *reward* yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis, *reward* yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti Nur Ratri (2012), Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini (2013), Amir Kusuma Agrianto (2014), dan Ririn Safitri (2015) *Reward* yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi yang menyatakan bahwa insentif, pengawasan serta sistem yang berjalan dengan baik dapat mencegah perilaku tidak etis manajemen perusahaan. Didukung dengan pendapat Prekanida Farizqa Shinta Devi (2015), *reward* merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *reward* diberikan untuk karyawan yang berprestasi dan jujur, jadi semakin besar *reward* yang ditawarkan oleh perusahaan maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk berbuat tidak etis. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Reward* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Moralitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk (Kusumastuti Nur Ratri, 2012).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifiyani dan Sukirno (2012), Kusumastuti Nur Ratri (2012), Amir Kusuma Agrianto (2014), Ririn Safitri (2015), Luh Anggi B dan Ni Ketut Rasmini (2016) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu, semakin rendah perilaku tidak etisnya. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk. Sama halnya dengan didukung penelitian yang dilakukan oleh Prekanida F. Shintadevi (2015) yang membuktikan bahwa moralitas individu memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki moralitas yang baik, maka semakin rendah niat untuk melakukan perilaku tidak etis. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

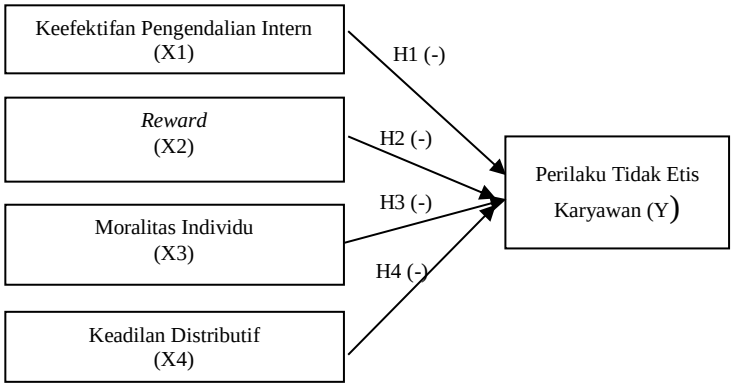
Menurut pendapat Supardi (2008) dalam Diyah Fitri Yulianti (2016) keadilan distributif yaitu sebuah persepsi tentang nilai-nilai yang diterima oleh pegawai berdasarkan penerimaan suatu keadaan atau barang yang mampu mempengaruhi individu.

Penelitian Najahningrum (2013) dalam Diyah Fitri Yulianti, (2016) membuktikan bahwa seorang karyawan akan merasa aman bahkan timbul rasa puas terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Didukung dengan pendapat Ikbal Syamsuri Rahim (2019) membuktikan bahwa keadilan distributif sebenarnya tidak hanya tentang keadilan tetapi juga menjaga kewajaran dengan organisasi yang baik dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keadilan distributif seperti memberikan kontribusi lebih pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik sehingga tercipta rasa keadilan pada karyawan, maka semakin rendah perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan. Sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4 : Keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan

Berdasarkan uraian sebelumnya, dibuat model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

2.3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Perkebunan Tambi yang berjumlah 873 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel adalah 90 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dijelaskan melalui penghitungan jumlah setiap kategori yang diamati (Indriantoro dan Supomo, 2012). Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, yang dikuantitatifkan agar dapat diproses menggunakan statistik.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket (kuesioner) dengan cara mendatangi responden secara langsung diharapkan tingkat *response rate* akan tinggi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Perilaku Tidak Etis Karyawan

Perilaku tidak etis karyawan menurut Griffin dan Ronald (2007) dalam Muammar dan Fauziah (2017) bahwa perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan. Adapun indikatornya yaitu: perilaku tidak sesuai dengan norma sosial dan tindakan yang membahayakan (Arifiyani, 2012). Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Arifiyani (2012), terdiri dari 5 pernyataan dengan 5 poin skala likert..

Keefektifan Pengendalian Intern

Keefektifan pengendalian intern menurut Mulyadi dan Puradiredja (2002) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah pencurian serta penyalahgunaan lainnya (Aisyah Aulia, 2015). Adapun indikator pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi (Ririn Rafitri, 2015). Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Rafitri dan Ririn (2015), terdiri dari 8 pernyataan dengan 5 poin skala likert.

Reward

Reward adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan suatu pekerjaan baik berupa finansial maupun non finansial (Kristianto, 2009). Karena *reward* yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Adapun indikator dari variabel *reward* yaitu: kompensasi finansial, adanya kesempatan promosi, adanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, dan adanya pemberian piagam penghargaan (Vani Adelin, 2013). Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Vani Adelin (2013), terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 poin skala likert.

Moralitas Individu

Moralitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk (Kusumastuti Nur Ratri, 2012). Adapun indikator dari variabel moralitas individu yaitu: kepribadian karyawan, perilaku yang baik, dan perilaku yang buruk (Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini, 2013). Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Ni Putu Indah Jayanti dan Ni Ketut Rasmini (2013), terdiri dari 4 pernyataan dengan 5 poin skala likert.

Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya organisasi yang mengevaluasi distribusi hasil-hasil organisasi, dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang paling sering digunakan adalah hak menurut keadilan dan kewajaran (Intan Retno Edy, 2013). Adapun indikator dari variabel keadilan distributif yaitu: wujud keadilan dan kewajaran (Ikbal Syamsuri Rahim, 2019). Variabel ini diukur dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Ikbal Syamsuri Rahim (2019), terdiri dari 5 pernyataan dengan 5 poin skala likert.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakanuntuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan adalah menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor konstruknya (Imam Ghozali, 2011). Pengujian ini menggunakan *Pearson Correlation.*

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha (α).* Menurut Nunnaly (1997) dalam Imam Ghozali (2011), suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal dilakukan dengan cara menggunakan uji *kolmogorov-smirnov.* Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikannya diatas kepercayaan 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Imam Ghozali, 2011).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* lawannya *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independennya (Imam Ghozali, 2011).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitasdan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan metode *Glejser.* Uji heterokedastisitas dengan metode *Glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai residualnya maka dalam model terdapat masalah heterokedastisitas.

$|u_i| = \alpha + \beta X_i + \delta_i$

Keterangan:

$|u_i|$ = Nilai residual mutlak

X_i= Variabel bebas

Jika β signifikan maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap nilai residual mutlak sehingga dinyatakan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas. Demikian pula sebaliknya (Suliyanto, 2011).

Goodness of Fit Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y. Harga uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini menggunakan Uji F.

Pengujian ini dengan menggunakan taraf signifikan 5% (0,05)

a. Jika harga Fhitung < Ftabel, H0 diterima, artinya model penelitian tidak bagus dan tidak tepat.
b. Jika harga Fhitung > Ftabel, H0 ditolak, artinya model penelitian bagus dan tepat.

Uji Hipotesis

$Y = \alpha - \beta_1X_1 - \beta_2X_2 - \beta_3X_3 - \beta_4X_4 + e$

Keterangan :

Y : Perilaku tidak etis karyawan
α : Nilai konstan
β : Koefisien Regresi
X_1 : Keefektifan pengendalian intern
X_2 : *Reward*
X_3 : Moralitas Individu
X_4 : Keadilan Distributif
e : *error*

Jika koefisien regresi (β_1,β_2,β_3,β_4) signifikan negatif, berarti bahwa keefektifan pengendalian intern, reward, moralitas individu, dan keadilan distributif memiliki pengaruh pada perilaku tidak etis karyawan.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika tingkat signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika tingkat signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (Imam Ghozali, 2011).

Pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika tingkat signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika tingkat signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima (Imam Ghozali, 2011).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2011), dalam Kristiantari (2012) secara statistik ketepatan dari fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan 90 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner 100% ke karyawan PT Perkebunan Tambi yang terdiri dari berbagai jabatan dari karyawan yang ada.

Sampel diambil dari sebagian populasi. Dimana metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Penyebaran Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1.	Kuesioner yang disebar	90	100%
2.	Kuesioner yang kembali	90	100%
3.	Kuesioner yang diolah	90	100%
N sampel yang kembali =90 *Respons Rate* = (90/90) x 100% =100%			
n sampel yang diolah = 90 *Respons Rate* = (90/90) x100% = 100%			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Statistik Deskriptif

Gambaran Umum Responden

Deskripsi responden yang menjadi penelitian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Tambi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tbel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	72	80,0	80,0	80,0
	PEREMPUAN	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin responden. Dari 90 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 72 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase partisipasinya sebesar 80,0%, sedangkan 18 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan persentase partisipasinya

sebesar 20.0 %. Artinya responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kategori responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	2	2,2	2,2	2,2
	26-35 tahun	28	31,1	31,1	33,3
	36-45 tahun	34	37,8	37,8	71,1
	>45 tahun	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019 (Lampiran 3B)

Dari tabel 3 dapat dilihat gambaran tentang umur responden. Sebanyak 2 responden berumur kurang dari 25 tahun dengan persentase keikutsertaan responden sebesar 2,2%, 28 responden berumur 26 sampai 35 tahun dengan persentase keikutsertaan responden sebesar 31,1%, 34 responden berumur 36 sampai 45 tahun dengan persentase keikutsertaan responden sebesar 37,8%, 26 responden berumur lebih dari 45 tahun dengan persentase keikutsertaan responden sebesar 28,9%. Artinya responden dalam penelitian ini dominan pada karyawan yang berumur 36 sampai 45 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	1,1	1,1	1,1
	2-5 tahun	14	15,6	15,6	16,7
	6-10 tahun	30	33,3	33,3	50,0
	>10 tahun	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019 (Lampiran 3C)

Dari tabel 4 dapat dilihat dari lama bekerja, sebanyak 1 responden dengan lama bekeja kurang dari satu tahun dengan tingkat persentase sebesar 1,1 %, sebanyak 14 responden dengan tingkat persentase sebesar 15,6 % bekerja selama 2 sampai 5 tahun, 30 responden dengan lama bekerja 6 sampai 10 tahun dengan tingkat persentase sebesar 33,3%, dan sebanyak 45 responden dengan tingkat persentase sebesar 50,0 % dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP/Sederajat	24	26,7	26,7	26,7
	SLTA/Sederajat	44	48,9	48,9	75,6
	Diploma	2	2,2	2,2	77,8
	Sarjana	19	21,1	21,1	98,9
	Pasca Sarjana	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data primer yang diolah, 2019 (Lampiran 3D)

Dari tabel 5 dapat dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, pendidikan SLTP/sederajat sebanyak 24 responden dengan tingkat persentase sebesar 26,7%, pendidikan SLTA/sederajat sebanyak 44 responden dengan presentase 48,9%, pendidikan diploma sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase sebesar 2,2 %, pendidikan sarjana sebanyak 19 responden dengan tingkat persentase sebesar 21,1%, pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase sebesar 1,1 %. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh SLTA/sederajat.

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 6. Deskripsi Statistik Variabel-Variabel Penelitan

Variabel	Std. Deviation	Rata-rata Aktual	Kisaran Aktual	Kisaran Teoritis	Rata-rata Teoritis
Keefektifan Pengendalian Intern	3,699	32,33	24-40	8-40	24

Reward	2,533	16,11	10-20	4-20	12
Moralitas Individu	1,942	16,88	12-25	4-20	12
Keadilan Distributif	2,509	20,53	15-25	5-25	15
Perilaku Tidak Etis Karyawan	1,765	8,38	5-12	5-25	15

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 4)

Dari tabel 6 tersebut dapat diketahui informasi tentang standar deviasi, rata-rata serta kisaran teoritis masing-masing pernyataan dan kisaran aktual jawaban dari masing-masing responden. Secara rinci tabel 4.6 akan dijelaskan sebagai berikut:

Keefektifan Pengendalian Intern

Variabel keefektifan pengendalian intern terdiri dari 8 pernyataan yang diukur dengan skala *likert* 5 poin. Seperti terlihat pada tabel 4.6 skala pengukuran yang rendah akan menunjukkan bahwa pengendalian intern yang kurang efektif, sedangkan skala pengukuran yang tinggi menunjukkan bahwa pengendalian intern yang sudah efektif. Kisaran aktual jawaban keefektifan pengendalian intern 24 sampai 40 yang terletak pada kisaran teoritis antara 8 sampai 40. Rata-rata aktual 32,33 dan standar deviasi 3,699 sedangkan rata-rata teoritisnya 24. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern pada PT Perkebunan Tambi sudah efektif, hal pengendalian intern yang efektif dapat membantu perusahaan mengarahkan kegiatan operasi mereka dan mencegah perilaku tidak etis yang dilakukan pada karyawan di PT Perkebunan Tambi.

Reward

Variabel *reward* terdiri dari 4 pernyataan yang diukur dengan skala *likert* 5 poin. Seperti terlihat pada tabel 4.6 skala pengukuran yang rendah akan menunjukkan bahwa karyawan kurang puas terhadap *reward* yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan skala pengukuran yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Kisaran aktual jawaban *reward* 10 sampai 20 yang terletak pada kisaran teoritis antara 4 sampai 20. Rata-rata aktual 16,11 dan standar deviasi 2,533 sedangkan rata-rata teoritisnya 12. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* yang diberikan kepada karyawan PT Perkebunan Tambi yang menjadi responden dalam penelitian ini dianggap baik, ini berarti bahwa karyawan menilai *reward* yang diberikan oleh PT Perkebunan Tambi sudah sesuai, karyawan merasa puas dengan *reward* tersebut, *reward* yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab, karyawan puas dengan pemberian tunjangan dan fasilitas.

Moralitas Individu

Variabel moralitas individu terdiri dari 4 pernyataan yang diukur dengan skala *likert* 5 poin. Seperti terlihat pada tabel 4.6 skala pengukuran yang rendah akan menunjukkan bahwa masih rendahnya moral yang dimiliki karyawan, sedangkan skala pengukuran yang tinggi menunjukkan bahwa sudah tingginya moral yang di miliki oleh karywan. Kisaran aktual jawaban moralitas individu 12 sampai 25 yang terletak pada kisaran teoritis antara 4 sampai 20. Rata-rata aktual 16,88 dan standar deviasi 1,942 sedangkan rata-rata teoritisnya 12. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa moralitas yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Tambi sudah baik, artinya karyawan PT Perkebunan Tambi tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk.

Keadilan Distributif

Variabel keadilan distributif terdiri dari 3 pernyataan yang diukur dengan skala *likert* 5 poin. Seperti terlihat pada tabel 4.6 skala pengukuran yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang seimbang atas keadilan yang diberikan, sedangkan skala pengukuran yang tinggi menunjukkan karyawan merasa seimbang atas keadilan yang diberikan. Kisaran aktual jawaban keadilan distributif 15 sampai 25 yang terletak pada kisaran teoritis antara 5 sampai 25. Rata-rata aktual 20,53 dan standar deviasi 2,509 sedangkan rata-rata teoritisnya 15. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan yang diberikan oleh PT Perkebunan Tambi kepada karyawan sudah baik, artinya seorang karyawan akan merasa aman bahkan timbul rasa puas terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya atas keadilan yang di berikan seperti memberikan kontribusi lebih pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Perilaku Tidak Etis Karyawan

Variabel perilaku tidak etis karyawan terdiri dari 5 pernyataan yang diukur dengan skala *likert* 5 poin. Seperti terlihat pada tabel 4.6 skala pengukuran yang rendah menunjukkan bahwa rendahnya perilaku tidak etis yang dimiliki karyawan, sedangkan skala pengukuran yang tinggi menunjukkan bahwa masih tingginya perilaku tidak etis yang dimiliki karyawan. Kisaran aktual jawaban perilaku tidak etis karyawan 5 sampai 12 yang terletak pada kisaran teoritis antara 5 sampai 25. Rata-rata aktual 8,38 dan standar deviasi 1,765 sedangkan rata-rata teoritisnya 15. Karena rata-rata aktual lebih rendah daripada rata-rata teoritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis karyawan PT Perkebunan Tambi rendah. Artinya karyawan sudah memiliki moralitas yang baik, puas atas apa yang didapatkan, merasa seimbang atas keadilan yang didapat serta pengendalian yang sudah efektif sehingga mengurangi perilaku tidak etis yang dilakukan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran korelasi	Signifikansi	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Intern	0,573**-0,739**	0,000	Valid
Reward	0,808**-0,876**	0,000	Valid
Moralitas Individu	0,710**-0,824**	0,000	Valid
Keadilan Distributif	0,649**-0,755**	0,000	Valid
Perilaku Tidak Etis Karyawan	0,520**-0,708**	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5A-5E)

Variabel keefektifan pengendalian intern mempunyai kisaran korelasi antara 0,573 sampai 0,739 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang keefektifan pengendalian intern yang mengukur variabel keefektifan pengendalian intern dapat dinyatakan valid.

Variabel *reward* mempunyai kisaran korelasi antara 0,808 sampai 0,876 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang *reward* yang mengukur variabel *reward* dapat dinyatakan valid.

Variabel moralitas individu mempunyai kisaran korelasi antara 0,710 sampai 0,824 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang moralitas individu yang mengukur variabel moralitas individu dapat dinyatakan valid.

Variabel keadilan distributif mempunyai kisaran korelasi antara 0,649 sampai 0,755 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang keadilan distributif yang mengukur variabel keadilan distributif dapat dinyatakan valid.

Variabel perilaku tidak etis karyawan mempunyai kisaran korelasi antara 0,520 sampai 0,708 dan signifikan pada tingkat 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang perilaku tidak etis karyawan yang mengukur variabel perilaku tidak etis karyawan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha Based on Standardized Items (α)*	Batas alpha (α)	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Intern	0,846	0,6	Reliabel
Reward	0,871	0,6	Reliabel
Moralitas Individu	0,786	0,6	Reliabel
Keadilan Distributif	0,725	0,6	Reliabel
Perilaku Tidak Etis Karyawan	0,686	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019 (Lampiran 5F-5J)

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6. Sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,412608 02
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,058
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 6A)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat α = 0,05 yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Intern	0,992	1,008	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Reward	0,988	1,012	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Moralitas Individu	0,990	1,011	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Keadilan Distributif	0,992	1,008	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Keefektifan Pengendalian Intern	0,992	1,008	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : data primer diolah, 2019 (Lampiran 6B)

Berdasarkan pada tabel 10 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,428	1,604		-,267	,790
	KPI	,044	,026	,179	1,672	,098
	RW	,000	,039	-,001	-,009	,993
	MI	,020	,050	,042	,395	,694
	KD	-,012	,039	-,034	-,316	,753

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer diolah, 2019 (Lampiran 6C)

Dari uji *gletser* terlihat bahwa keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan memiliki nilai signifikansi lebih dari batas minimal yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

***Goodness of Fit Model* (Uji F)**

Tabel 12. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,559	4	24,890	11,913	,000[b]
	Residual	177,596	85	2,089		
	Total	277,156	89			

a. Dependent Variable: PTEK
b. Predictors: (Constant), KD, MI, KPI, RW

Sumber : Data primer diolah, 2019 (Lampiran 7)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 11,913. disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 11,913> 2,48 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Nilai F tabel diperoleh dari N-K-1= 85 (dimana N = jumlah sampel, K = jumlah variabel independen, 1 = konstanta). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan sudah sesuai atau Fit.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Pengujian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Etis Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,630	2,532		9,729	,000
	KPI	-,235	,042	-,492	-5,648	,000
	RW	-,135	,061	-,194	-2,221	,029
	MI	-,212	,079	-,233	-2,668	,009
	KD	-,142	,061	-,201	-2,311	,023

a. Dependent Variable: PTEK

Sumber : Data Primer diolah, 2019. (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel 13 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 24,630 - 0,235 KPI - 0,135 RW - 0,212 MI - 0,142 KD + 1,445

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 24,630 (positif) menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel bebas keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif maka perilaku tidak etis karyawan rendah.
2. Berdasarkan tabel 4.13, keefektifan pengendalian intern terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_1) memiliki koefisien -0,235 dan signifikan pada 0,000. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara keefektifan pengendalian intern, diterima. Artinya jika pengendalian intern efektif maka semakin rendah perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan. Dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap konstan.
3. Berdasarkan tabel 4.13, untuk pengaruh *reward* terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_2) memiliki koefisien -0,135 dan signifikan pada 0,029. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *reward* terhadap perilaku tidak etis karyawan, diterima. Apabila *reward* yang diberikan sesuai kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas sehingga akan mengurangi perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan. Dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap konstan.
4. Berdasarkan tabel 4.13, untuk pengaruh moralitas individu terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_3) memiliki koefisien -0,212 dan signifikan pada 0,009. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif moralitas individu terhadap perilaku tidak etis karyawan. Artinya semakin baik moralitas individu yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan. Dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap konstan.
5. Berdasarkan tabel 4.13, untuk pengaruh (H_4) memiliki koefisien -0,142 dan signifikan pada 0,033. Karena memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan, diterima. Artinya semakin tinggi tingkat keadilan yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah karyawan melakukan perilaku yang tidak etis. Dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square)*

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599[a]	,359	,329	1,445

a. Predictors: (Constant), KD, MI, KPI, RW

Sumber : data primer yang diolah, 2019 (lampiran 9)

Tabel 14 menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,329 atau 32,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku tidak etis karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif 32,9% sedangkan sisanya sebesar 67,1% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Ririn Safitri (2015) dan Luh Anggi B. dan Ni Ketut Rasmini (2016), yang menyebutkan bahwa keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian intern pada PT Perkebunan Tambi sudah efektif. Perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis. Semakin efektif pengendalian intern di suatu perusahaan, maka semakin sulit karyawan untuk melakukan perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Tambi.

Pengaruh *Reward* Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusumastuti Nur Ratri (2012) dan Ririn Safitri (2015) yang membuktikan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa PT Perkebunan Tambi memberikan *reward* kepada karyawan sesuai dengan kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga akan meminimalisir terjadinya perilaku tidak etis atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifiyani dan Sukirno (2012), Kusumastuti Nur Ratri (2012), Amir Kusuma Agrianto (2014), Ririn Safitri (2015), Luh Anggi B dan Ni Ketut Rasmini (2016) yang menyebutkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu, semakin rendah perilaku tidak etisnya. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk. Sehingga karyawan yang memiliki moralitas yang baik, maka semakin rendah niat untuk melakukan perilaku tidak etis.

Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Perilaku Tidak Etis Karyawan

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Diyah Fitri Yulianti, (2016) membuktikan keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi keadilan distributif seperti memberikan kontribusi lebih pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik sehingga tercipta rasa keadilan pada karyawan, maka semakin rendah perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan pada PT Perkebunan Tambi

4. PENUTUP

Hasil pengujian statistik tentang pengaruh keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, dan keadilan distributif terhadap perilaku tidak etis karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel keefektifan pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_1 diterima). Artinya perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis. Semakin efektif pengendalian intern disuatu perusahaan, maka semakin sulit karyawan melakukan perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan PT Perkebunan Tambi
b. Variabel bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis

karyawan (H_2 diterima). Artinya *reward* kepada karyawan sesuai dengan kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga akan meminimalisir terjadinya perilaku tidak etis atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

c. Variabel moralitas individu terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_3 diterima). Artinya bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu, semakin rendah perilaku tidak etisnya. Seseorang dapat dikatakan bermoral jika tindakan dan perilakunya mencerminkan moralitas, dalam arti orang tersebut dapat membedakan mana hal yang baik dan buruk. Sehingga karyawan yang memiliki moralitas yang baik, maka semakin rendah niat untuk melakukan perilaku tidak etis.
d. Variabel keadilan distributif berpengaruh negatif terhadap perilaku tidak etis karyawan (H_4 diterima). Artinya semakin tinggi keadilan distributif seperti memberikan kontribusi lebih pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik sehingga tercipta rasa keadilan pada karyawan, maka semakin rendah perilaku tidak etis yang dilakukan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat saran sebagai berikut :

a. Bagi karyawan PT Perkebunan Tambi disarankan agar lebih meningkatkan keefektifan pengendalian intern serta moralitas individu karyawan agar dapat mencegah terjadinya perilaku tidak etis atau tindakan kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan.
b. Untuk mewujudkan visi dan misi PT Perkebunan Tambi, sebaiknya perusahaan melalui pimpinan menjaga hubungan baik dengan karyawan serta selalu memberikan *reward* yang memadai kepada karyawan berprestasi agar tercipta keadilan di lingkungan perusahaan dan karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat keterbatasan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian intern, *reward*, moralitas individu, keadilan distributif merupakan beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel perilaku tidak etis karyawan sebesar 32,9%. Artinya, masih terdapat variabel bebas lain yang bisa mempengaruhi tingkat perilaku tidak etis karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian atau variabel baru, selain yang sudah digunakan oleh peneliti sebelumnya pada PT Perkebunan Tambi.
2. Untuk penelitian-penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas yang belum digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi perilaku tidak etis karyawan misalnya, keadilan prosedural, penegakan hukum, loyalitas, motivasi, kesesuaian akuntansi, ketaatan aturan akuntansi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adelin, Vani. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi, dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. WRA, Vol. 1, No. 2, Oktober (2013).

Aisah, Siti. 2010. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Amir, Kusuma Agrianto. 2014. Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan Ketahanan Pangan Kota Makassar). Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas

Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Arifiyani, Hesti Arlich. 2012. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Volume I Nomor I / Tahun 2012.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VI. Rineka Cipta: Jakarta.

Aulia, Aisyah. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Manajer Pada PT Swastisiddhi Amarga. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I Vol. 24 No. 1 Juni (2015).

Aulia, Darlin. 2014. Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Pos Indonesia Cabang Jember. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Bellyanti, Luh Anggi dan Ni Ketut Rasmini. 2016. Keefektifan Pengendalian Intern, *Reward*, dan Moralitass Individu pada Perilaku Tidak Etis Karyawan. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.

Budiningsih, asri C. 2004. Pembelajaran Moral. Jakarta: Rineka Cipta. Beu, D., & Buckley, M. R. 2001. *The Hypothesized Relationship Between Accountability And Ethical Behavior*. *Journal of Business Ethics*. 34, 5773.

Buckley, M. R., D. S. Wiese., and M. G. Harvey. 1998. *An Investigation into the Dimension of Unethical Behavior. Journal of Education for Business*. 98 (5) : 284-290.

Dallas, George. 2004. *Governance and Risk. Analytical Hand Books forInvestors, Manager, Directors and Stkeholders, p.21. Standard and Poor. Governance Service, MC. Graw Hill*. New York.

Dijk, M. V. 2000. *The Influence of Publication of Financial Statement, Risk of Take over and Financial Position of the Auditee on Public Auditors 'Unethical Behaviour. Journal of Business Ethics*. 28 (4) : 297-305.

Edy, Intan Retno. 2013. Analisis Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Fauwzi, M. Glifandi Hari. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisike-4. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Astabrata Bali: Denpasar.

Indriantoro dan Supomo. 2009. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta.

Jayanti, Ni Putu Indah dan Ni Ketut Rasmini. 2013. Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi, Dan Reward Manajemen Pada Perilaku Etis Konsultan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

Juarsa, Eka. 2016. Kebijakan Adjudikasi Hukum Pidana Dalam Tindak Pidana Korupsi di Indonesia. Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, Vol. VII

Kohlberg, L. 1969. *Stage and Sequence: The Cognitive - Development Approach Moral Action to Socialization. In D. A. Goslin (Ed). Handbook of Socialization Theory And Research* (pp.347-480). Chicago: Rand Mc Nally.

Krishna, Harry, dkk. 2017. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental. Jurnal Akuntansi dan Investasi Prodi Akuntansi Universitas Andalas, Vol. 18.

Kristianto, Deni. 2009. Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu saat Mengikuti Timbang Terima Perawat Ruang Bedah di

RSUP Dr. Kariadi Semarang. Ringkasan Skripsi. September 2009.

Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.

Lestari, Ira Sri. 2014. Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektifitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada CV Rimba Sentosa, Sukoharjo). Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. Akuntansi Keperilakuan, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.

McMahon, Joan. 2000. *The Effects of Cognitive Moral Development And Reinforcement Contingencies On Ethical Decision Making*. Thesis Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

Mulyadi, Puradiredja, Kanaka. 2002. *Auditing.* Jilid I. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat.

Mutmainah, Kurniawati dan Nanang Agus Suyono. 2015. Identifikasi Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Keterlambatan Dalam Penyusunan APBD (Studi Kasus Kabupaten Wonosobo Tahun Anggaran 2009-2012). Jurnal PPKM UNSIQ.

Nababan, Daniel. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Tesis Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2002. Cara Mudah Memahami Statistik 2 *(Statistik Inferensia)* Untuk Ekonomi Dan Bisnis. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.

Nugraha, Widarma. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Persons, Obeua S. 2013. *Characteristics and Financial Performance Of No Ethics Code Firms*. Journal of Academic and Business Ethics Rider University.

Putri, Caesar Marga. 2015. Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada *Structural Model* Dan *Reward* Dalam Mendorong *Whistleblowing:* Pendekatan Eksperimen. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hal: 1-24.

Rahmawati, Ardiana Peni. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Rahim, Syamsuri Ikbal. 2019. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Pertimbangan Etis sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi Universitas Muslim Makassar.

Rizky, Muammar dan Fauziah. 2017. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi. Jurnal Akuntansi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Vol. 2, No. 2, (2017).

Rosyida, Isnaini A. 2017. Perilaku Etis dan Tidak Etis Oleh Akuntan Dalam Sebuah Organisasi. Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.

Sanuari, Nilam. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Kantor BUMN KotaPadang). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.

San, Ong Tze and Yip Mei Theen. 2012. *The Reward Strategy and Performance Measurement* (*Evidence from Malaysian Insurance Companies*). *International Journal of Business, Humanities and Technology*.

Safitri, Ririn. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern Dan Kompensasi Finansial Terhadap Perilaku Tidak Etis Atas Penggajian. Jurnal Program Studi Akuntansi, STIE MDP, Palembang.

Schneider, Kent N. 2011. *Using the COSO Model Of Internal Contorl As A Framework For Ethics Initiatives In Business Schools. Journal of Academic and Business Ethics*. East Tennessee State University.

Shintadewi, Prekanida Farizqa, 2015. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntasi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Negeri Yogyakarta,

Simms, R. L., & Keon, T. L. 2000. *The Influence Of Organizational Expectations On Ethical Decision Making Conflict*. *Journal of Business Ethics.* 23,219-228.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susiawan, Susilo & Abdul Muhid. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Psikologi Indonesia Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Vol.4, No.03, hal304-313.

Thoyibatun, Siti. 2012. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. Universitas Negeri Malang. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.

Tuanakotta, T. M. 2014. Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LPFEUI)

Trevino, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. 2006. Behavioral Ethics in Organizations: A review. Journal of Management, 32(6), 951-90.

Udayani dan Maria. 2017. Pengaruh Pengendalian Internaldan Moralitas Individu Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.3. Maret (2017): 1774-1799.

Yulianti, Diyah Fitri. 2016. Pengaruh Moralitas Individu, Penegakan Hukum, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Yulianty, Puspa Dewi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Bandung). Jurnal Tesis Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pasundan.

Yuli, Deri. 2013. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Staf Akuntasi (Studi Empiris Pada SKPD Di Kota Padang). Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Negeri Padang.