

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN, DAN PEMBERIAN
TAMBAHAN PENGHASILAN BERSYARAT (TPB)
TERHADAP PERILAKU ETIS PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah
Pemerintah Kabupaten Jayapura)**

Andhika Dwi Abriyanti¹

nandhikalatif@gmail.com

Dr. Siti Rofingatun, SE., MM., CBV., CGBA²

Mariolin A. Sanggenafa, SE., M.SA., Ak, CA³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cenderawasih

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control, compliance, additional income conditional on the ethical behavior of employees of the revenue management agency in Jayapura district. This research is correlation research or relationship, with the unit of analysis being studied are employees who work in the BAPENDA office with a total sample of 40 employees. The questionnaire was tested for validity and reliability before testing the research data, the test equipment used in this study used the classical assumption test which included the normality test for linearity heteroscedasticity and the linearity test data analysis method used was multiple linear regression analysis using the statistical analysis tool SPSS 25. The results of this study indicate that the Internal Control System variable does not have a significant effect on employee ethical behavior, while the Compliance and Supplementary Conditional variables have a significant effect on employee ethical behavior. Variables Internal control, compliance and management compensation together (simultaneous) have a positive and significant effect on employee ethical behavior.

Keywords : *internal control system, compliance, provision of additional conditional income, employee ethical behavior.*

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang penting didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, mengoprasikan atau menjalankan peralatan dan perangkat yang disediakan pemerintah sebagaimana fungsinya. Inilah alasannya mengapa Pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam instansi pemerintahan. Pemerintah dan masyarakat sangat menghapkan bahwa para Pegawai dapat memiliki perilaku etis yaitu pegawai yang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku namun ada pula beberapa oknum pegawai yang melakukan tindakan yang kurang etis menurut Menurut Ketidapatuhan terhadap aturan atau berperilaku tidak etis.

Menurut (Elbert, 2006) merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena pegawai merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat dari organisasi. (Siti Thoyibatun (2009) mengatakan perilaku tidak etis merupakan suatu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robinson (2002) perilaku tidak etis dapat berupa penyalagunaan kedudukan (*abuse position*), penyalagunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalagunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

¹ Alumni Jurusan Akuntansi FEB Uncen

² Dosen Jurusan Akuntansi FEB Uncen

³ Dosen Jurusan Akuntansi FEB Uncen

Pemerintah telah membuat sebuah sistem pengendalian intern yang mengatur tentang pengawasasan intern, yaitu seluruh proses penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan juga hak dan kewajiban negara yang perlu dikelola dalam suatu sistem pengelolaan keuangan negara pada peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Sistem Pengendalian Intern yang dimaksud adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Selain adanya peraturan tentang sistem pengendalian intern dan kepatuhan, di Papua juga telah diberlakukan peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2017 yang berisi tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) bagi pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah Provinsi Papua berdasarkan perhitungan atas kedisiplinan dan pencapaian kinerja. Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2007 yang diberlakukan dengan tujuan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kinerja pegawai pemerintahan

Perilaku tidak etis yang penulis temui ketika melakukan kegiatan magang pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura yaitu sering terjadi keterlambatan dalam pengantaran bukti transaksi dari bank kepada kasda yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam mengimput bukti masih kurang kesadaran pegawai dalam kedisiplinan waktu dan beberapa pegawai sering keluar tanpa alasan yang jelas ketika jam kerja yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda. Maka dari itu sangat diperlukan pengendalian untuk meminimalisir tindakan-tindakan tidak etis yang dilakukan pegawai. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh sistem pengendalian internal, kepatuhan, dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat terhadap perilaku etis pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*)

Teori ini dikembangkan oleh (Triandis & Behaviour, 1980) dalam Teori ini menyebutkan, bahwa suatu perilaku ditentukan oleh sikap yang berhubungan dengan pemahamn akan konsekuensi dalam berperilaku.

Dengan tujuan apa seseorang ingin lakukan (sikap), apa yang seseorang pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang seseorang mampu lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi akan suatu perilaku yang seseorang pikirkan. tindakan tidak akan terjadi jika situasi tidak memungkinkan. Model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif menurut (Triandis & Behaviour, 1980), bahwa faktor-faktor sosial, perasaan, kebiasaan, kondisi fasilitas dan konsekuensi yang dirasakan mempengaruhi tujuan perilaku dan sebaliknya akan memengaruhi tindakan dalam berperilaku.

Sikap merupakan suatu pernyataan atas seluruh perilaku, baik itu perilaku yang menguntungkan atau sama sekali tidak menguntungkan mengenai suatu obyek, orang atau peristiwa. Sikap adalah suatu kecenderungan dalam menerima sesuatu. Sikap bukanlah perilaku, namun sikap memberikan suatu keyakinan untuk bertindak yang tertuju pada perilaku, sehingga sikap merupakan suatu bentuk dalam membentuk perilaku. Sikap tidak hanya ditentukan oleh keadaan obyek yang sedang dihadapi, tetapi juga berhubungan dengan pengalaman-pengalaman, keadaan pada saat ini, dan harapan untuk masa depan (Udin Renaldi (2016), n.d.).

Sehubungan dengan penjelasan diatas, teori ini bertujuan untuk menjelaskan tentang suatu aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi, dalam penulisan ini khususnya para pegawai yang bekerja pada badan pemerintahan yaitu mengkaji bagaimana perilaku pegawai dengan adanya faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku para pegawai. Sikap yang dimaksud disini adalah sikap pegawai dalam berperilaku untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.2 Perilaku Etis Pegawai

Menurut (Elbert, 2006) “etika” adalah suatu pemahman atas perilaku yang baik dan yang buruk, atau perilaku yang benar dan yang salah, yang akan mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah suatu tindakan yang dilakukan sesuai dengan norma-norma sosial yang dapat diterima dalam masyarakat yaitu tindakan-tindakan yang benar dan baik.

Perilaku kerja adalah setiap tindakan, sikap atau perilaku yang dikerjakan oleh PNS atau tidak mengerjakan sesuatu yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1. Perilaku kerja meliputi aspek:

- Orientasi Pelayanan

Sikap dan tindakan PNS dalam melaksanakan pelayanan terbaik kepada yang masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja, dan/atau instansi lain.

- Integritas

Keahlian untuk berperilaku sesuai dengan nilai, peraturan dan etika dalam organisasi.

- Komitmen

Keinginan dan keahlian untuk menyesuaikan sikap dan perilaku PNS yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

2. Disiplin

PNS sanggup untuk melaksanakan tanggungjawab dan menghindari larangan yang diberikan dalam peraturan per Uuan dan/atau peraturan kedinasan yang jika tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

3. Kerjasama

Keinginan dan kesanggupan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya serta instransi lain dalam menjalankan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga terwujud hasil guna yang sebesar-besarnya.

4. Kepemimpinan

Kesanggupan seorang PNS untuk memberikan motivasi dan mengatur bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi mewujudkan tujuan organisasi.

2.3 Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) adalah suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan terus menerus oleh pimpinan dan diikuti oleh seluruh pegawai dengan memberikan suatu keyakinan atas terwujudny tujuan organisasi dengan kegiatan yang efektif, efisien, keandalan dalam pembutaan laporan keuangan, mengamankan aset negara, dan mentaati seluruh peraturan perundang-undangan.

SPIP yaitu suatu Sistem Pengendalian yang dilangsungkan secara menyeluruh pada lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. (Rizky Rahmaidha (2016) menyatakan bahwa Pengendalian Intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan suatu pemahaman yang memadai untuk pencapaian efektivitas, efisiensi, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan keandalan dalam pembuatan laporan keuangan. Pengendalian Intern adalah proses

yang diciptakan untuk memberikan kepastian mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Sulaiman & Zulkarnaini, 2016).

2.4 Kepatuhan

Kepatuhan terhadap penyusunan Laporan Keuangan Komisi Aparatur Sipil, Laporan Keuangan dicantumkan dalam Peraturan Menteri Keuangan dan/atau oleh komite yang menyusun SAP (Standar Akuntansi Pemerintah). SAP merupakan suatu prinsip – prinsip akuntansi yang dilaksanakan dalam penyusunan dan menyajikan laporan keuangan pemerintah.

Laporan Keuangan disusun dan disajikan sesuai dengan peraturan yang terkandung dalam SAP. Penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah didapatkan dari suatu Sistem Akuntansi Pemerintahan.

Menurut Agoes (2009) Kepatuhan juga merupakan alat dalam tindakan pemeriksaan untuk mengetahui apakah suatu prosedur, aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sudah ditaati oleh para pegawai.

2.5 Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat

Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) merupakan Peraturan Gubernur Papua Nomor 2 Tahun 2017 yang membahas tentang pemberian tambahan penghasilan bagi para pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Tambahan penghasilan bersyarat ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai, dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Dengan menggunakan indikator perhitungan penilaian berdasarkan kedisiplinan dan pencapaian dalam kinerja.

1. Indikator Dan Bobot Penilaian Komponen Kedisiplinan
 - a. Indikator Penilaian Disiplin:
 - Kehadiran
 - Kepatuhan
 - b. Indikator Penilaian Kehadiran
 - Tidak Hadir (TH)
 - Terlambat Datang (TD)
 - Cepat Pulang (CP)
 - c. Indikator Penilaian Kepatuhan:
 - Patuh (P)
 - Kurang Patuh (KP)
 - Tidak Patuh (TP)
2. Indikator Dan Bobot Penilaian Komponen Pencapaian Kinerja
 - a. Indikator Penilaian Komponen Pencapaian Kinerja:
 - Prestasi
 - Inovasi dan kreativias
 - Kemampuan teknis
 - Kemampuan interpersonal
 - b. Indikator Penilaian Prestasi:
 - Tugas selesai sesuai waktu yang ditetapkan
 - Produk memiliki manfaat bagi pihak internal dan eksternal lembaga
 - Kuantitas produk sesuai dengan rencana kerja atau standar
 - Kualitas produk sesuai dengan rencana kerja atau standar
 - Tugas sesuai dengan petunjuk atau pedoman atau instruksi.

- c. Indikator Penilaian Inovasi Dan Kreativitas:
 - Memiliki ide atau gagasan konstruktif
 - Terbuka terhadap ide atau gagasan baru
 - Tanggap terhadap perubahan
- d. Indikator Penilaian Kemampuan Teknis:
 - Tingkat kemahiran dalam mengoperasikan alat kerja yang mendukung perkerjaannya.
- e. Indikator Penilaian Kemampuan Interpersonal
 - Mampu bekerjasama dalam kelompok kerja atau tim
 - Mampu berkomunikasi dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan pemerintah. Dalam pengendalian intern dibutuhkan lingkungan pengendalian yang memadai agar dapat membentuk disiplin dan struktur didalam organisasi Selain itu, pengendalian intern digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Dalam penelitian (Arifiyani & Sukirno, 2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Sidauruk & Si, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh namun tidak signifikan.

Dengan demikian dalam sebuah organisasi membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh pegawai dapat bekerja dan bertindak dengan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat adalah:

H1: sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai.

2.6.2 Pengaruh Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Pemerintah Republik Indonesia membuat peraturan dalam Penyusunan Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara yang disusun sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah. Kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur aturan yang telah ditetapkan pemerintah sudah dipatuhi oleh para pegawai. Pengujian kepatuhan (*compliance tests*) atau sering disebut dengan pengujian pengendalian (*test of control*) yaitu menentukan apakah para pegawai telah mengikuti prosedur, tata cara, serta peraturan yang dibuat pemerintah. Dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan pemerintah kepatuhan dapat berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai.

(Widarma Nugraha, 2015) menyatakan bahwa kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai. Pada penelitian (Arifiyani & Sukirno, 2012) menyatakan bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat adalah:

H2: kepatuhan berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai

2.6.3 Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) telah diatur dalam Peraturan Gubernur Papua Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Tambahan Penghasilan Bersyarat, yang selanjutnya disingkat TPB adalah penghasilan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua berdasarkan perhitungan atas kedisiplinan dan

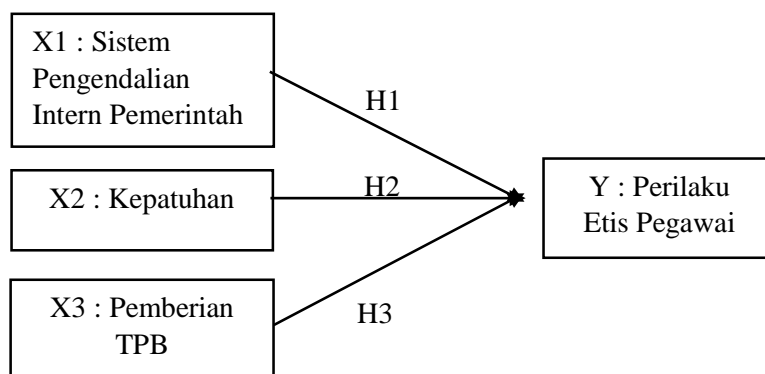
pencapaian kinerja. Pemberian TPB bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai, dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dalam Peraturan Gubernur Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) dengan tujuan tersebut. Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat Berpengaruh Terhadap Perilaku Eti Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang dapat dibuat adalah:

H3: pemberian tambahan penghasilan bersyarat berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai.

2.7 Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan pengaruh dari Sistem Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Pemberian Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB terhadap Perilaku Etis Pegawai :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Arifiyani, H. A., & Sukirno (2012)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Kabupaten Jayapura yang berjumlah 50 Pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (Sampel sensus) yaitu satu teknik pengumpulan sampel yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 50 rangkap sesuai dengan jumlah pegawai yang bekerja pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Pemerintah Kabupaten Jayapura.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Sistem Pengendalian Intern (X1)

Indikator yang digunakan dalam Pengendalian Intern adalah Lingkungan pengendalian, Penilaian risiko, Kegiatan pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan Pemantauan pengendalian intern. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pengendalian Intern dengan mengajukan pertanyaan pada kuesioner. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

2. Kepatuhan (X2)

Indikator yang digunakan dalam Kepatuhan adalah Laporan Keuangan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kepatuhan dengan mengajukan pertanyaan pada kuesioner. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

3. Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (X3)

Indikator yang digunakan dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat adalah ketepatan waktu penyelesaian tugas dan kehadiran. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat dengan mengajukan pertanyaan pada kuesioner. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert mulai dari 5 untuk Sangat Setuju sampai 1 untuk Sangat Tidak Setuju.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner diberikan kepada Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Daerah (BAPPENDA) menggunakan teknik sampel jenuh (Sampel sensus).

Data sekunder penelitian ini dikumpulkan dari buku, artikel, dan internet terkait masalah penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data tersebut sendiri.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat analisis SPSS dengan terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah sebuah kuisisioner sudah dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Linieritas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas Dan Uji Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dari hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependennya.

Dengan Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y= Perilaku etis karyawan

X1= Pengendalian intern

X2= Kepatuhan

X3= Tambahan Penghasilan Bersyarat

a = Konstanta

ε = Kesalahan acak (random error)

b1= Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dimulai pada tanggal 28 Mei 2019 dengan mengurus surat-surat yang diperlukan untuk melakukan penelitian pada Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Kabupaten Jayapura, penyebaran kuesioner dibagikan pada 45 responden pada tanggal 29 Mei 2019 dan dari hasil proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti, maka pada tanggal 31 Mei 2019 didapatkan sampel dengan jumlah 40 lembar, yang berarti bahwa 5 lembar kuesioner tidak dikembalikan.

Berikut adalah rincian hasil pengumpulan data:

Tabel 1 Hasil pengumpulan sampel penelitian

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah kuesioner yang didistribusikan	45	100%
Jumlah yang tidak kembali	(5)	11,1%
Kuesioner yang dapat diolah	40	88,9%

4.2 Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.177	4.463		-1.384	0.175
	SISTEM PENGENDALIAN INTREN	0.148	0.093	0.124	1.581	0.123
	KEPATUHAN	0.673	0.143	0.518	4.692	0.000
	TAMBAHAN PENGHASILAN BERSYARAT	0.545	0.148	0.396	3.679	0.001
a. Dependent Variable: PERILAKU ETIS PEGAWAI						

Dengan persamaan regresi yang didapatkan adalah:

$$Y = -6.177 + 0.148X_1 + 0.673X_2 + 0.545X_3 + 4.463$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstan sebesar -6.177 yang artinya jika sistem pengendalian intern, kepatuhan dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat bernilai 0 maka perilaku etis pegawai menurun sebesar -6.177.
- b. Koefisien regresi pada variabel sistem pengendalian intern X_1 sebesar 0,148, menunjukkan apabila efektifitas sistem pengendalian intern mengalami peningkatan sebesar 1 skor, maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,148.
- c. Koefisien regresi pada variabel kepatuhan X_2 sebesar 0,673, menunjukkan apabila kepatuhan mengalami peningkatan sebesar 1 skor, maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,673.
- d. Koefisien regresi pada variabel pemberian tambahan penghasilan bersyarat X_3 sebesar 0,545, menunjukkan apabila efektivitas sistem pengendalian intern mengalami peningkatan sebesar 1 skor, maka perilaku etis akan meningkat sebesar 0,545.

2. Uji T

- a. Diketahui nilai signifika untuk pengaruh variabel X_1 Sistem pengendalian intern terhadap Y perilaku etis pegawai sebesar $0,123 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,581 < 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel X_1 berpengaruh namun tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel X_2 Kepatuhan terhadap Y perilaku etis pegawai sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,692 > 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- c. Diketahui nilai signifika untuk pengaruh X_3 variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat terhadap Y perilaku etis pegawai sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,679 > 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3. Uji F

Tabel 3 Hasil Pengujian F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.452	3	254.484	48.181	.000b
	Residual	190.148	36	5.282		
	Total	953.600	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Dari table diatas dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya jika sistem pengendalian intern, kepatuhan dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat diberlakukan dalam satu sistem maka dapat mempengaruhi perilaku etis para pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895a	0.801	0.784	2.29823
a. Predictors: (Constant), TPB, SIP, KEPATUHAN				

Dari data diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,801, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 80,1%.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan uji t terhadap X_1 sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai. Oleh karena itu H_1 ditolak, Sistem

Pengendalian intern tidak berpengaruh secara signifikan dapat terjadi jika adanya gangguan dalam pengendalian salah satunya adalah jika sudah ditetapkan pengendalian lalu terjadi pergantian personil, prosedur tanpa adanya penyesuaian pengendalian intern maka akan mengganggu jalannya pengendalian, dan juga jika adanya gangguan dalam diri pegawai pengendalian juga berpengaruh terhadap kesalahan misalnya terjadi kebingungan kecerobohan ataupun kelelahan pada pegawai dapat memicu terjadinya perlakuan yang kurang etis.

Hasil tersebut telah mendukung penelitian (Sidauruk & Si, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Intern tidak berpengaruh signifikan. (Sidauruk & Si, 2017) menyatakan Karna pada dasarnya jika sistem pengendalian intern yang berlaku dirasa tidak sejalan maka itu tidak akan mempengaruhi perilaku etis pegawai

2. Pengaruh Kepatuhan Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_2 menunjukkan bahwa Kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai. Oleh karena itu H_2 diterima, Dengan adanya peraturan yang telah di tetapkan pemerintah kepatuhan dapat berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai. Yaitu dengan melakukan pemeriksaan rutin untuk melihat apakah prosedur yang telah ditetapkan pemerintah sudah dipatuhi oleh para pegawai akan memicu para pegawai bekerja sesuai dengan prosedur hal ini dapat membentuk perilaku etis para pegawai. (Widarma Nugraha, 2015) menyatakan bahwa kepatuhan adalah ketaatan terhadap prosedur aturan yang telah ditetapkan pemerintah

3. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat (TPB) Terhadap Perilaku Etis Pegawai

Hasil penelitian variabel Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis pegawai. Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H_3 menunjukkan bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis. Oleh karena itu H_3 , dengan adanya pemberian tambahan penghasilan

bersyarat yang diterima pegawai sesuai dengan perhitungan atas kedisiplinan dan pencapaian kerjanya dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai, dan peningkatan layanan kepada masyarakat. Berarti bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan maka semakin baik pembentukan perilaku etis pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan hal itu dapat membentuk perilaku etis para pegawai.

Penemuan dalam penelitian ini sesuai dengan undang-undang yang diatur dalam Peraturan Gubernur Papua Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bersyarat Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua. Pemberian TPB diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, meningkatkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai, dan peningkatan layanan kepada masyarakat.

4. Pengujian Secara Simultan atau Bersama-sama

Pengujian secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki tingkat hubungan yang signifikan yang berarti bahwa sistem pengendalian intern, kepatuhan dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat mempunyai andil secara simultan terhadap pembentukan perilaku etis pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura, Dengan tingkat hubungan signifikan sebesar 80,1% yang dilihat dari pengujian Koefisien Determinasi (R^2).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Variabel–variabel dalam mempengaruhi perilaku etis pegawai hanya tiga variabel yaitu sistem pengendalian inter, kepatuhan dan tambahan penghasilan bersyarat sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh perilaku etis pegawai.
2. Adanya keterbatasan dalam penelitian menggunakan kuesioner yaitu responden bisa saja mengisi kuesioner tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Variabel pemberian tambahan penghasilan bersyarat merupakan variabel baru yang tidak banyak digunakan sehingga referensi yang dipakai berdasarkan undang-undang yang berlaku.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya variable untuk menggambarkan pengaruh pada perilaku etis pada penelitian ini sangat sedikit yaitu hanya tiga variabel yang digunakan system pengendalian intern, kepatuhan dan pemberian tambahan penghasilan bersyarat oleh karena itu bagi penelitian berikutnya dapat diberikan tambahan variabel baru untuk mengukur pengaruh pada perilaku etis pegawai. Selanjutnya populasi dalam penelitian inihanya berasal dari satu instansi oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan populasi lebih dari satu instansi.
2. Bagi Kantor Bappenda Kab. Jayapura diharapkan dapat memperbaiki mematuhi dan memahami lebih baik lagi peraturan perundang-undangan system pengendalian intern pemerintah yang telah dicetuskan sesuai dengan harapan Negara.
3. Bagi Kantor Bappenda Kab. Jayapura Sebaiknya dapat membuat sanksi langsung dalam instansi dengan tujuan membuat efek jera bagi pegawai yang kedapatan keluar atau pergi tanpajin pada jam kerja. Dan dapat mengurangi sikap perilaku kurang etis dalam instansi. Bagi kantor bappenda kab. Jayapura diharapkan para pegawai dapat mempertahankan perilaku etis dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifiyani, H. A., & Sukirno. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*, 1(2), 5–21. Retrieved From [Https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Nominal/Article/View/995](https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Nominal/Article/View/995)
- Aulia, A., & Hidayat, D. (2015). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Manajer Pada Pt.Swastisiddhi Amagra. *Jurnal Ekonomi*, 24(2002), 1–12.
- Ajzen, I. (1993). Attitude theory and the attitude-behavior relation. In *Krebs, D. and Schmidt, P. (Eds), New Directions in Attitude Measurement*, (January 1993), 41–57.
- Amir, K. A. (2015). *pengaruh-kepatuhan-pengendalian-internal-terhadap-perilaku-etis-karyawan-dalam-sistem-penggajian-1*. (n.d.).
- Elbert, R. J. & R. W. G. (2006). (2006). “*Bisnis*” (A. B. Rd.Soemarnagara, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sidauruk, T. D., & Si, M. (2017). *Tagor Darius Sidauruk, SE.,M.Si dan Suci Lestari*. (2), 16–26.
- Siti Thoyibatun (2009), D. E., Kecurangan, K., & Serta, A. (2009). *FAKTOR- FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PERILAKU TIDAK*. (110).
- Sulaiman, & Zulkarnaini. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Ketataatan Aturan Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Pemerintah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan*, 2(November), 102–116.
- Triandis, H., & Behaviour, I. (1980). *Triandis (1980)*.
- Udin Renaldi (2016). (n.d.). *DAMPAK DISIPLIN, ETOS KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA PT SENTOSA PONTIANAK)*. 45–54.
- WIDARMA NUGRAHA. (2015). *KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS PEGAWAI (Studi Kasus Dinas Pendapatan , Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Wonogiri)*.

