

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Pengendalian, Kepatuhan dan Kompesi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta” yaitu sebagai berikut:

1. Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,470 harga koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,221 dan harga t_{hitung} 4,390 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 25,634 + 0,258X_1$. Dengan demikian apabila Pengendalian Intern (X_1) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,258.
2. Kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,426 harga koefisien determinasi (r^2_{x2y}) sebesar 0,181 dan harga t_{hitung} 3,883 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 23,421 + 0,449X_2$. Dengan demikian apabila Kepatuhan (X_2) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,449.

3. Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x3y}) sebesar 0,469 harga koefisien determinasi (r^2_{x3y}) sebesar 0,220 dan harga t_{hitung} 4,382 lebih besar dari t_{tabel} 1,995. Persamaan garis regresinya $Y = 23,473 + 0,169X_3$. Dengan demikian apabila Kompensasi Manajemen (X_3) naik 1 satuan maka Perilaku Etis Karyawan akan naik sebesar 0,169.
4. Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ($R_{y(x1,x2,x3)}$) sebesar 0,614 harga koefisien determinasi ($R^2_{y(x1,x2,x3)}$) sebesar 0,377 dan harga F_{hitung} 13,325 lebih besar dari F_{tabel} 2,743. Persamaan garis regresinya $Y = 16,733 + 0,162X_1 + 0,256X_2 + 0,101X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai Pengendalian Intern (X_1) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162 dengan asumsi Kepatuhan (X_2) dan Kompensasi Manajemen (X_3) tetap, jika nilai Kepatuhan (X_2) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,256 dengan asumsi Pengendalian Intern (X_1) dan Kompensasi Manajemen (X_3) tetap, sedangkan jika nilai Kompensasi Manajemen (X_3) meningkat 1 satuan maka nilai Perilaku Etis Karyawan (Y) akan meningkat sebesar

0,101 dengan asumsi Pengendalian Intern (X_1) dan Kepatuhan (X_2) tetap.

5. Pengendalian Intern memberikan Sumbangan Relatif sebesar 29,57%, Kepatuhan memberikan Sumbangan Relatif sebesar 34,51% dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Relatif sebesar 35,92%, sedangkan Sumbangan Efektif masing-masing variabel adalah 11,15% untuk variabel Pengendalian Intern, 13,01% untuk variabel Kepatuhan dan 13,54% untuk variabel Kompensasi Manajemen. Secara bersama-sama variabel Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen memberikan Sumbangan Efektif sebesar 37,70% terhadap Perilaku Etis Karyawan.

B. Implikasi

1. Pengendalian Intern merupakan suatu proses yang dijalankan oleh orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu perusahaan dan mampu memberikan keyakinan yang memadai bagi pihak manajemen dan dewan komisaris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memperbaiki Pengendalian Intern agar dapat meningkatkan Perilaku Etis Karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Kepatuhan berarti ketiaatan terhadap peraturan yang berpengaruh untuk mengendalikan perilaku manajemen perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepatuhan berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih memperjelas peraturan-peraturan (tertulis) sehingga karyawan dapat berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan.
3. Kompensasi Manajemen merupakan suatu penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung kepada para pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Manajemen berpengaruh terhadap Perilaku Etis Karyawan. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam menghitung ketepatan besarnya gaji karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi tindakan atau perilaku tidak etis yang dapat terjadi dalam perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

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

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Perilaku Etis Karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

D. Saran

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

1. Bagi Perusahaan PT Adi Satria Abadi
 - a. PT Adi Satria Abadi diharapkan dapat memperbaiki Pengendalian Intern perusahaan dengan cara meningkatkan pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan seperti kas, persediaan barang dll secara berkala tidak hanya dilakukan pada saat dibutuhkan. Hal ini dapat mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan dalam perhitungan dan mencegah terjadinya kecurangan-kecurangan (perilaku tidak etis) yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan.
 - b. PT Adi Satria Abadi sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis, agar karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak dan dapat mengurangi perilaku-perilaku yang tidak etis yang dapat terjadi di dalam perusahaan. Selain itu, bertujuan agar karyawan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan dalam perusahaan.
 - c. PT Adi Satria Abadi diharapkan mampu memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi

kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku etis karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan perilaku etis karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku etis karyawan selain Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen.
- b. Variabel Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen dan Perilaku Etis Karyawan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian ini.
- c. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.
- d. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim dkk. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- AL. Haryono Jusup. (2002). *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE).
- Alvin A. Arens dkk. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Asep Hermawan. (2009). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. (2003). *Manajemen*, Jilid 2. Yogyakarta: BPFE.
- IBK Bayangkara. (2008). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali. (2006). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2011). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Joko Sulistyo. (2010). *Enam Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala.
- Malayu Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meylani Purwaningsih. (2008). Pengaruh Sikap Untuk Berperilaku Etis, Norma Subyektif, Kontrol Perilaku, Gender dan Komitmen Profesi Terhadap Minat Auditor Untuk Berperilaku Etis. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mohammad Glifandi Hari Fauwzi. (2011). Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Skripsi*. Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

- Mudrajad Koncoro. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutia Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Prabundu Tika. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ricky Griffin. (2003). *Manajemen*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Robert N. Anthony dan Vijay Govindaraja. (2005). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2009). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Aisah. (2010). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Integritas Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Tim Penyusun Jurusan Pendidikan Akuntansi. (2007). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006.
- _____. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. Jurnaal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 9, No. 3: Hal. 346-366.