

# PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SISTEM PENGGAJIAN DITINJAU DARI PEMANTAUAN DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN

I.K.E. Sumerta

Jurusan Diploma III Perhotelan, Universitas Triatma Mulya, Badung  
e-mail: eli.sumerta@triatmamulya.ac.id

## Abstrak

Penelitian bertujuan untuk (1) pengaruh pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (2) pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; dan (3) pengaruh pemantauan dan aktivitas pengendalian secara simultan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Triatma Mulya dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportional random sampling*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; (2) aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian; serta (3) pemantauan dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

**Kata kunci:** Pemantauan, Aktivitas Pengendalian, dan Perilaku Etis Karyawan

## Abstract

*This study aims to examine (1) the effect of monitoring on employee ethical behavior in the payroll system; (2) the effect of control activities on employee ethical behavior in the payroll system; and (3) influence Simultaneous monitoring and control activities for employee ethical behavior in the payroll system. This research was conducted at Universitas Triatma Mulya with a total sample of 45 people. The sampling technique uses in this study is proportional random sampling techniques. This research uses quantitative research as the research method while the data source is primary data. The method of data collection is done using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) monitoring does not affect the ethical behavior of employees in the payroll system; (2) control activities affect the ethical behavior of employees in the payroll system; and (3) monitoring and control activities simultaneously influence the ethical behavior of employees in the payroll system.*

**Keywords:** Monitoring, Control Activities, and Ethical Behavior of Employe

## 1. Pendahuluan

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan yang dijalankan oleh para karyawan tidak luput dari diterapkannya prinsip kepatuhan etika. (Ratnasari, 2019) menyatakan bentuk etika seperti aturan yang disusun oleh manajemen dengan adanya kesepakatan bersama sehingga menghasilkan suatu pedoman yang berisikan mana yang baik dan yang buruk serta akan dilaksanakan dan dipatuhi oleh para karyawan. Penerapan etika yang sudah disepakati dan dijalankan oleh para karyawan akan membentuk suatu perilaku etis. (Jayanti, dan Rasmini (2013) menambahkan dalam organisasi maupun perusahaan sangat penting penerapan kode etik dalam melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi penentuan kualitas individu tersebut. Umumnya, dalam berbagai bentuk organisasi ada saja pihak terkait yang kurang mengindahkan etika yang telah ditetapkan atasan, yang pada akhirnya membuat kerugian pada perusahaan. Perilaku demikian dapat dikategorikan sebagai perilaku yang kurang etis. Perilaku tidak etis merupakan tahap awal munculnya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan.

Beberapa hal yang mempengaruhi perilaku etis antara lain adalah pemantauan dan aktivitas pengendalian. (Arifiyani & Sukirno, 2012) menyatakan bahwa pengendalian *Intern* terwujud dalam bentuk bagan organisasi, metode, serta pengukuran yang ditetapkan untuk

mengamankan aset perusahaan, menelusuri ketelitian serta keandalan informasi/data akuntansi, mewujudkan efisiensi, dan terwujudnya kepatuhan terhadap kebijakan manajemen. Selain itu, terdapat pula definisi menurut IAI (2001) mengenai pengendalian *Intern* yaitu kegiatan yang harus dilakukan oleh para dewan komisaris, manajemen perusahaan, dan tentu saja seluruh personil dalam perusahaan yang berfungsi untuk menjadi dasar perusahaan mencapai tujuannya yaitu (1) kredibilitas laporan keuangan, (2) efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, serta (3) kepatuhan perusahaan terhadap kaidah perundang-undangan yang berlaku. Perilaku etis karyawan dapat diatur dengan adanya sebuah kode etik yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Selain kode etik, terdapat sanksi atau teguran jika pegawai diketahui melanggar beberapa kode etik. Perusahaan yang tidak dapat menunjukkan perilaku yang tidak etis secara langsung akan mempengaruhi citranya di mata publik dan tentu saja citra itu mengarah ke hal yang negatif (Jayanti dan Rasmini, 2013)

*Monitoring* atau yang bisa dikenal dengan pemantauan adalah bagian dari komponen pengendalian *intern* dengan tujuan untuk menentukan kualitas kerja serta menilai mutu kinerja dalam suatu periode waktu. Menurut (Ogi, Gratia Patricia; Pangemanan, Sifrid S.; Pontoh, 2020) proses pemantauan berkelanjutan dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi tentang perencanaan program, asumsi-asumsi, faktor-faktor eksternal, dan efek samping dari terlaksananya program, baik faktor yang bersifat positif maupun negatif yang mempengaruhinya. Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dan sangat penting untuk mengurangi potensi terjadinya *fraud* agar perusahaan menjadi lebih baik. Pemantauan juga berhubungan dengan perilaku etis karyawan, karena pemantauan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melihat perilaku etis dalam sebuah pekerjaan.

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan atau prosedur yang dapat membantu menjamin terwujudnya pengendalian manajemen pada skala teknis. Aktivitas pengendalian berhubungan dan berkaitan dengan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian, karena aktivitas pengendalian berfungsi pada saat karyawan menjalankan tugas dan dalam bekerja di perusahaan. Aktivitas pengendalian juga bermanfaat agar perusahaan dapat memberikan gaji berbasis pada kinerja yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian, aktivitas pengendalian sangat berperan dan mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Universitas Triatma Mulya atau lebih disingkat UNTRIM merupakan penggabungan beberapa lembaga pendidikan tinggi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya di Kabupaten Badung, Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Jembrana, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jembrana, Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jembrana, Sekolah Tinggi Bisnis Putra Harapan di Kabupaten Jembrana Propinsi Bali. Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) memiliki tiga fakultas yang terdiri dari Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora; Fakultas Kesehatan, Sains, dan Teknologi; serta Fakultas Pariwisata. Penggabungan dari beberapa lembaga tersebut secara resmi dinyatakan pada tahun 2020. Pelaksanaan Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) masih tergolong baru karena baru berjalan selama dua tahun. Beroperasi selama dua tahun memungkinkan untuk Universitas Triatma Mulya untuk meningkatkan citra universitas. Oleh karena itu, Hal ini membuat peneliti untuk menggunakan Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui apakah ada temuan perilaku tidak etis antara karyawan dengan menggunakan variabel pemantauan dan aktivitas pengendalian.

(Ogi, Gratia Patricia; Pangemanan, Sifrid S.; Pontoh, 2020) berpendapat bahwa proses pemantauan berkelanjutan dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi tentang perencanaan program, asumsi-asumsi, faktor-faktor eksternal, & efek samping dari terlaksananya program, baik faktor yang bersifat positif maupun negatif yang mempengaruhinya. Aktivitas pengumpulan informasi tentang kinerja karyawan tentu juga mempengaruhi perilaku etisnya. Berdasarkan kajian empiris yang dikemukakan oleh (Dewi, dkk., 2012) bahwa pemantauan (*monitoring*) berpengaruh positif terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

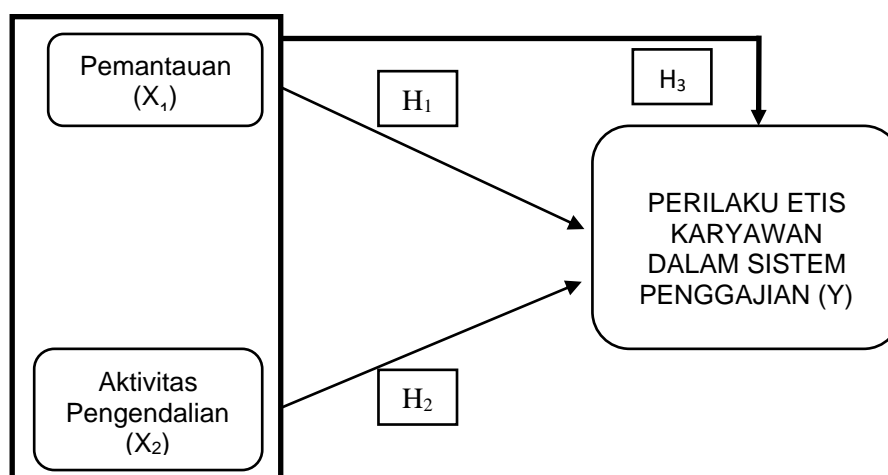
H<sub>1</sub>: Pemantauan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.

Untuk memperoleh segala hal identik sesuai yang dikendalikan maka dilakukanlah aktivitas pengendalian. Pengendalian membuat pihak terkait mampu mengidentifikasi masalah kaitannya dengan manajemen perusahaan. Usaha-usaha untuk melakukan pengendalian tersebut adalah hal yang tidak mudah dilakukan oleh manajemen perusahaan. Manajer lebih mudah memahami adanya masalah jika terjadi ketidaksesuaian dengan sasaran yang akan dicapai. Maka dapat disimpulkan sebenarnya pengendalian juga dapat menjadi fungsi utama seorang manajer. (Arifiyani & Sukirno, 2012) sebelumnya telah melakukan penelitian dan dalam penelitiannya memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi aktivitas pengendalian maka semakin baik perilaku etis yang ditunjukkan oleh karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

Ketidakkonsistenan peneliti terdahulu, membuat penulis ingin menguji secara simultan variabel bebas (pemantauan dan aktivitas pengendalian) terhadap variabel *dependent* (perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian). Berdasarkan penelitian Jayanti dan Rasmini (2013) yang telah dilakukan sebelumnya mengenai bahwa pemantauan dan aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Pemantauan dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.



Berdasarkan latar belakang di atas dan fenomena yang terjadi, maka dilakukan penelitian dengan judul Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian ditinjau dari Pemantauan dan Aktivitas Pengendalian.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian serta variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pemantauan (X<sub>1</sub>), dan Aktivitas Pengendalian (X<sub>2</sub>). Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan pengukurannya menggunakan Skala *Likert* empat poin. Berikut definisi operasional variabel.

Tabel 1.  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Pemantauan (X <sub>1</sub> )	1) Evaluasi atas sistem penggajian yang dilakukan secara berkala.	(Jayanti dan Rasmini, 2013)
	2) Aktivitas pemantauan untuk menilai operasi evaluasi sistem penggajian.	
	3) Kegiatan evaluasi sistem penggajian didokumentasikan dengan memadai.	
	4) Terdapat catata bukti mengenai fungsi pengendalian telah dilaksanakan, contohnya data keuangan.	
Aktivitas Pengendalian (X <sub>2</sub> )	1) <i>Cash opname</i> dilakukan secara berkala.	(Ratnasari, 2019)
	2) Penjaminan nilai saldo penggajian dari perilaku tidak etis.	
	3) Pemberian gaji honor telah bernomor cetak.	
	4) Slip gaji dibuat beberapa rangkap yang digunakan sebagai arsip beberapa pihak terkait untuk mengetatkan pengawasan internal.	
Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Y)	1) Tidak ada perilaku <i>abuse position</i> .	(Arifiyani & Sukirno, 2012)
	2) Tidak ada ketentuan manajemen memperoleh bonus karena merasa lebih bekerja keras.	
	3) Tidak ada perilaku <i>abuse resources</i> .	
	4) Manajemen menindaklanjuti jika ada pegawai lain yang merugikan tempat bekerjanya.	

Sumber: Data diolah, 2021

. Alat analisis yang digunakan peneliti didalam penelitian ini menggunakan *Multiple Regression Analysis*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Triatma Mulya sejumlah 130 orang. Sugiyono, (2015) teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *disproportional random sampling*. Menggunakan teknik *disproportional random sampling* karena jumlah populasi yang lebih besar dari(>)100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini, sampel ditetapkan sebanyak 45 responden.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Tabel 2.  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,785	2,471		4,769	
X1	0,137	0,148	0,142	0,922	
X2	0,066	0,144	0,070	0,455	

a. Dependent Variable : Y

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang dilakukan melauai program SPSS23.0 dan dijasikan pada Tabel 2. Maka persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 11,785 + 0,137X_1 + 0,066X_2 \quad (1)$$

Hasil persamaan tersebut akan menjelaskan masing-masing pola yang ditunjukkan pengaruh pemantauan ( $X_1$ ), aktivitas pengendalian ( $X_2$ ), dan variabel terikat perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut: 1)  $a = 11,785$  berarti apabila pemantaun ( $X_1$ ) dan aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya nilai dari perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian ( $Y$ ) adalah 11,785. 2)  $b_1 = 0,137$  berarti apabila pemantaun ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu satuan, sedangkan aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) tidak berubah maka perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,137. Ini berarti bahwa setiap peningkatan terhadap pemantauan karyawan dapat pula meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya. dan 3)  $b_2 = 0,066$  berarti apabila aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan sedangkan pemantaun ( $X_1$ ) tidak berubah maka perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,066. Setiap peningkatan terhadap aktivitas pengendalian dapat pula meningkatkan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya.

Tabel 3.  
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11,785	2,471			4,769	0,000
X1	0,137	0,148	0,142		0,922	0,362
X2	0,066	0,144	0,070		0,445	0,041

a. Dependent Variable : Y

Sumber: data diolah, 2021

Untuk dapat melihat pengaruh parsial untuk setiap variabel independen terhadap dependent, dapat diperhatikan pada nilai signifikansi Tabel 3. Apabila tingkat signifikansinya lebih dari 0,05 artinya ada pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen. 1) Variabel pemantauan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,922 dengan signifikansi sebesar 0,362 artinya  $H_1$  ditolak. Ini berarti bahwa pemantauan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada Universitas Triatma Mulya. 2) Variabel aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) dengan nilai  $t$  hitung sebesar 0,455 dengan signifikansi sebesar 0,041 maka  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada Universitas Triatma Mulya.

Tabel 4  
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)  
ANOVA b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,839	2	2,419	0,606	0,045
Residual	167,739	42	3,994		
Total	172,578	44			

Sumber: data diolah, 2021

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama pemantauan dan aktivitas pengendalian memiliki pengaruh yang nyata terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada Universitas Triatma Mulya. Berdasarkan Tabel 4, Nilai  $F_{hitung} = 0,606$  dan nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,045 < 0,05 ini artinya bahwa secara simultan baik pemantauan ( $X_1$ ) dan aktivitas pengendalian ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian (Y) pada Universitas Triatma Mulya.

Tabel 5.  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,667 <sup>a</sup>	0,528	0,518	1,99845

a. Predictors : (Constant), X3,X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber: data diolah, 2021

*Adjusted R<sup>2</sup>* atau yang bisa disebut juga sebagai koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan untuk menjelaskan perilaku etis karyawan di dalam penelitian. Peneliti memiliki tujuan menghitung *adjusted R<sup>2</sup>* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan independet variabel terhadap dependen variabel. Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 5. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,518. Hal ini berarti variabel independen yaitu pemantauan dan aktivitas pengendalian yang digunakan di dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya sebesar 51,8 persen. Sedangkan 48,2 persen sisanya perilaku etis karyawan dipengaruhi faktor lainnya di luar model penelitian saat ini.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh pemantauan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian**

Nilai probabilitas uji t (sig.) variabel pemantauan sebesar  $0,362 > 0,05$  artinya  $H_1$  ditolak, hasil ini mengartikan bahwa pemantauan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari, dkk., (2020) dimana didalam penelitiannya juga membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan yang ditimbulkan pemantauan (*monitoring*) terhadap perilaku etis karyawan. Dalam penelitian menemukan bahwa karyawan di Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) memiliki nilai kesadaran yang masih berkurang akan pemantauan terhadap aktivitas operasi dari sistem penggajian yang dilakukan. Ditemukan juga dalam hasil penelitian ini bahwa setiap proses kegiatan yang dilaksanakan dan berlanjut pada proses akhir yakni proses penilaian atau evaluasi yang dilakukan oleh karyawan Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) masih juga minim atau tidak rutin untuk dilakukan. Hal ini mengakibatkan dengan kurangnya kesadaran untuk melakukan pemantauan serta tidak rutin dalam melakukan proses evaluasi maka akan berdampak pada perilaku etis dalam sistem penggajian. Pengendalian *intern* lebih khususnya pemantauan sangat penting dilakukan. Adanya pemantauan ini akan memberikan sebuah hasil dalam kualitas kinerja karyawan yang mana sudah sesuai dengan kode etik yang berlaku serta hasil yang dibuat oleh karyawan tersebut sudah sesuai dengan sistem akuntansi yang berlaku.

### **b. Pengaruh aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian**

Hasil uji menunjukkan variabel aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hal ini dibuktikan oleh nilai probabilitas uji t (sig.) variabel aktivitas pengendalian sebesar  $0,041 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_2$  diterima artinya aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa secara parsial variabel aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian dapat diterima dan telah terbukti. Hasil penelitian milik (Manggu, 2019) menemukan hal yang sama bahwa secara parsial aktivitas pengendalian secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Semakin tinggi aktivitas pengendalian yang dilakukan atasan maka akan semakin baik perilaku etis karyawan saat penggajian. Prinsip-prinsip dan nilai moral yang ada akan menciptakan interaksi karyawan dan perusahaan sehingga dengan melakukan aktivitas pengendalian dapat mengatasi dan mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi oleh manajemen Universitas Triatma Mulya (UNTRIM). Penerapan aktivitas pengendalian yang sering dilakukan oleh karyawan Universitas Triatma Mulya akan membuat pimpinan manajemen dapat mengetahui adanya permasalahan mengenai jika adanya penyimpangan atas tujuan yang ingin dicapai, yang mana penyimpangan-penyimpangan ini berkaitan dengan kode etik perusahaan.

### c. Pengaruh pemantauan dan aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pemantauan dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas uji F (Sig.) sebesar  $0,045 < 0,05$  yang berarti secara bersama-sama terdapat hubungan yang signifikan antara pemantauan dan aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sari, dkk., 2020) yang menyatakan bahwa secara simultan pemantauan dan aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya. Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) yang secara operasional baru berjalan selama dua tahun, sudah menerapkan pemantauan, dan aktivitas pengendalian yang berdampak akan perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian. Pemantauan masih minim diterapkan oleh karyawan Universitas Triatma Mulya (UNTRIM) namun aktivitas pengendalian selalu diterapkan oleh universitas tersebut. Sehingga dalam terjadi masalah-masalah yang dihadapi oleh pihak manajemen universitas tersebut, dapat diatasi dengan cepat oleh pimpinan manajemen. Hal ini akan membuat citra universitas tersebut dapat meningkat seiring berjalannya waktu.

## 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel pemantauan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya, 2) Variabel aktivitas pengendalian berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya, dan 3) Variabel pemantauan dan aktivitas pengendalian secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian pada Universitas Triatma Mulya.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada Universitas Triatma Mulya yaitu sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ternyata banyak ditemukan bahwa variabel pemantauan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Untuk itu disarankan ke perusahaan lebih berfokus pada sistem kontrol terhadap aktivitas penggajian. Misalnya dengan membuat sebuah aplikasi pendukung proses pengendalian, kejelasan terhadap laporan atau bahkan kegiatan-kegiatan yang mampu mendukung keberlangsungan perusahaan dalam hal sistem penggajian. Sedangkan saran bagi sebuah perusahaan yakni aktivitas pengendalian menjadi sangat penting apalagi terhadap sistem penggajian. Untuk itu disarankan perlu ada pemberian slip gaji terhadap karyawan dan dibuat rangkap guna untuk meningkatkan pengendalian terhadap sistem penggajian yang telah dibuat oleh perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian serupa, agar di masa depan peneliti lain dapat melakukan penelitian serupa dengan mengacu pada penelitian yang telah dibuat ini.

## Daftar Pustaka

- Arifiyani, H. A., & Sukirno, S. (2012). PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KEPATUHAN DAN KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN (STUDI KASUS PT ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i2.995>
- Dewi, Chindy Kurni Rahma; Surya, Adri Setiawan; Hasan, M. A. (2012). Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia. *JOM Fekon*, 4(2006), 1443–1457.
- Jayanti, Ni Putu Indah; Rasmini, N. K. (2013). PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, DAN REWARD MANAJEMEN PADA PERILAKU ETIS KONSULTAN. *E-Jurnal Akuntansi*, 5(1).



- Manggu, S. A. R. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 1(2), 113–122.
- Ogi, Gratia Patricia; Pangemanan, Sifrid S.; Pontoh, W. (2020). 3 1,2,3. *Jurnal Riset Akuntansi* 15(2), 15(2), 124–130.
- Ratnasari, S. A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 1(2). <https://doi.org/10.31605/jepa.v1i2.295>
- Sari, Ni Made Intan; Dewi, Tiara Kusuma; Junipisa, N. M. E. (2020). PENGARUH PEMANTAUAN, PENAKSIRAN RISIKO DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DALAM SITEM PENGGAJIANA PADA PT BALI INSAN PERKASA. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, 1(2), 151–164.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.