

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG SYARIAH PALEMBANG**



**Oleh :
Elsa Wulandari
NIM : 1586100011**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2016**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih efisien, efektif dan ekonomis dalam menentukan besarnya biaya operasional perusahaan, karena faktor ini adalah salah satu yang terpenting untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis semakin menimbulkan tingkat persaingan yang lebih kompetitif. Dalam kegiatan operasi perusahaan diperlukan adanya manajemen perusahaan yang baik dengan ditunjang oleh personil yang berkualitas agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.¹

Perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Sumber daya manusia

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 2

dalam suatu perusahaan adalah faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak lepas dari sumber daya manusia. Dengan demikian seorang pemimpin perusahaan berusaha membina hubungan yang baik dengan pegawai atau karyawan dengan cara insentif, gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan para karyawan.²

Sumber daya manusia merupakan suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.³

Melihat pentingnya sumber daya manusia ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar control sehingga dapat membawa karyawan ke arah perilaku yang tidak baik atau perilaku etis.

Perilaku etis karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang dikontribusikannya kepada organisasi. Agar kegiatan perusahaan dapat berjalan

² Ambar Teguh Sulistiyanim, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2004), hlm. 47

³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 6

dengan lancar, maka perusahaan memerlukan suatu alat bantu yang dapat membantu mencegah kemungkinan-kemungkinan terjadinya dan penyelewengan yaitu dengan adanya sistem pengendalian intern.⁴

Perilaku etis dalam perusahaan dapat tercapai dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern juga memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis. Sistem pengendalian intern adalah terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Pengendalian intern dalam arti luas adalah pengendalian intern meliputi struktur-struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasi untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan-kebijakan manajemen.⁵

Selain pengendalian intern, faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.⁶

⁴ Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia group, 2012), hlm. 207

⁵ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 163

⁶ IBK. Bayangkara, *Manajemen Audit : Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 95

Kompensasi manajemen merupakan salah satu unsur penting dalam sistem pengendalian manajemen karena sistem kompensasi dapat mempengaruhi anggota organisasi. Adanya sistem kompensasi dalam perusahaan bertujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kepuasan terhadap prestasi kerja. Namun ketidaksesuaian pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan dapat membuat karyawan untuk berperilaku tidak etis dan memicu karyawan untuk melakukan kecurangan.⁷

Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat, baik bersifat produktif maupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Pada dasarnya transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian sama dengan prinsip pinjaman melalui lembaga perbankan, namun yang membedakannya adalah dasar hukum yang digunakan yaitu hukum gadai.⁸

Layanan gadai Syariah merupakan hasil kerja sama PT. Pegadaian (Persero) dengan Lembaga Keuangan Syariah untuk mengimplementasikan prinsip "*Rahn*" yang bagi PT. Pegadaian (Persero) dapat dipandang sebagai pengembangan produk. Jadi Pegadaian Syariah merupakan pengembangan produk dari PT. Pegadaian (Persero) yang berlandaskan dengan prinsip-prinsip syariah.⁹

Pegadaian Syariah merupakan salah satu cabang dari PT. Pegadaian (Persero) yang bergerak menyediakan jasa pelayanan keuangan atau lembaga keuangan non bank. pada mulanya pegadaian merupakan perusahaan yang

⁷ *Ibid*, hlm. 96

⁸ <http://www.pegadaian.co.id/#Produk.dan.Layanan?uid> (diakses 7 September 2016)

⁹ *Ibid*

memberikan jasa gadai barang bergerak maupun tidak bergerak tetapi dalam perkembangan ekonomi pegadaian juga menyediakan pelayanan lainnya seperti memberikan pembiayaan ke masyarakat berdasarkan syariat Islam. PT. Pegadaian (Persero) cabang syariah berlokasi Jl. Simpang Patal Palembang.

Sistem pengendalian intern di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik dalam individu maupun kelompok. Ketidapatuhan terhadap sistem pengendalian intern terkadang membuat karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dimana, masih ada beberapa karyawan yang terlambat pada saat absen dan keluar pada saat jam kerja berlangsung.

Selain permasalahan mengenai sistem pengendalian intern, terdapat pula permasalahan yang sehubungan dengan kompensasi. Dimana, ada beberapa karyawan yang kurang konsentrasi pada saat bekerja dan kurang bersemangat karena ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada perilaku etis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perilaku etis karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian terhadap kinerja kerja. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dimana, masih ada karyawan yang melakukan korupsi atau

pencurian terhadap barang gadaian yang merugikan perusahaan dan melanggar perilaku etis sebagai karyawan.

Melihat pentingnya sistem pengendalian intern, kompensasi dan perilaku etis karyawan dalam kegiatan perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi secara bersamaan (simultan) terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang ?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Hal yang diteliti adalah sistem pengendalian intern, kompensasi dan perilaku etis karyawan.

2. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi secara bersamaan (simultan) terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman terkait pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah Palembang.

- b. Bagi PT. Pegadaian (Persero) cabang Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi manajemen yang berguna untuk memperbaiki pengendalian intern perusahaan dalam menyikapi perilaku etis karyawan.

c. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian dapat dijadikan salah satu sumber referensi untuk selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis berjudul “Pengaruh Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang” tidak memuat atau memasukkan materi atau bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar apapun di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hesti Arlich Arifiyani, dkk (2010) ¹⁰	Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta	Persamaannya sama-sama fokus penelitian pada pengendalian intern dan kompensasi dan sama-sama melihat	Pada penelitian sebelumnya meneliti pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta sebagai perusahaan manufaktur dan meneliti tentang

¹⁰ Hesti Alich Arifiyani, dkk, “Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (studi kasus PT. Abadi Yogyakarta)”, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2010). hlm. 18. (tidak diterbitkan)

			pengaruh terhadap perilaku etis karyawan	audit kepatuhan
2	Ni Putu Indah Jayanti (2013) ¹¹	Pengaruh pengendalian intern, motivasi dan <i>reward</i> manajemen terhadap perilaku etis konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali	Persamaannya sama-sama fokus penelitian pada pengendalian intern dan kompensasi dan sama-sama melihat pengaruh terhadap perilaku etis.	Pada penelitian sebelum-nya meneliti pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali sebagai perusahaan kosmetik dan meneliti tentang motivasi dan reward manajemen terhadap perilaku etis konsultan.
3	Indah Permatasari (2015) ¹²	Pengaruh sistem pengendalian intern, audit personalia dan kompensasi manajemen terhadap perilaku	Persamaannya sama-sama fokus penelitian pada pengendalian intern dan kompensasi dan	Pada penelitian sebelum-nya meneliti pada CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang sebagai

¹¹ Ni Putu Indah Jayanti, "Pengaruh pengendalian intern, motivasi dan reward manajemen terhadap perilaku etis konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali", Skripsi, (Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan (UNUD) Bali, 2013), hlm. 191. (tidak diterbitkan)

¹² Indah Permatasari, "Pengaruh Pengendalian Intern, Audit Personalia dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang", Skripsi, (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015), hlm 128. (tidak diterbitkan)

		etis karyawan pada CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang	sama-sama melihat pengaruh terhadap perilaku etis	perusahaan proyektor dan menelit tentang audit personalia.
--	--	--	---	--

F. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia saat ini.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.

b. Bagi Civitas Akademika

- 1) Memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang.
- 2) Sebagai referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat memperluas wawasan.

c. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah

- 1) Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, termasuk dalam sistem pengendalian intern dan kompensasi.
- 2) Dapat menjadi pertimbangan untuk menilai perilaku etis karyawan pada perusahaan-perusahaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dari penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teoritik Dan Pengembangan Hipotesis

Bab dua ini berisi landasan teoritik dan pengembangan hipotesis yang menjelaskan pengendalian intern, kompensasi, perilaku etis karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab tiga ini berisi tentang setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab empat berisi dari gambaran objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan

Bab lima berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Sistem Pengendalian Intern

a. Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.¹³

Sistem pengendalian internal adalah rencana, metode, prosedur dan kebijakan yang didesain oleh manajemen untuk memberi jaminan yang memadai atas tercapainya efisiensi dan efektivitas operasional, kehandalan pelaporan keuangan, pengaman terhadap aset, ketaatan/kepatuhan terhadap undang-undang, kebijakan dan peraturan lain.¹⁴

Pengendalian intern merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap lembaga untuk mencapai tujuan lembaga. Demikian perlunya pengendalian intern dalam sebuah lembaga sehingga hal ini harus dilaksanakan secara konsisten untuk menjamin kesinambungan dan kepercayaan pihak donor maupun masyarakat.¹⁵

¹³ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 163

¹⁴ Tersedia : http://googleweblight.com/?lite_url=http://sasteralupus.wordpress.com/2009/11/04/pengendalian-intern/&ei=TbS4n8bk&lc=id-ID&s=1&m=564&host=www.google.co.id (Diakses 19 September 2016)

¹⁵ Tersedia : Repository.widyatama.ac.id (Diakses 19 September 2016)

b. Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi tujuan sistem pengendalian intern adalah :¹⁶

- 1) Menjaga kekayaan organisasi
- 2) Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi
- 3) Mendorong efisiensi
- 4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen

Menurut tujuannya, sistem pengendalian intern tersebut dapat dibagi menjadi dua macam :

- 1) Pengendalian intern akuntansi
- 2) Pengendalian intern administrasi

Manajemen memiliki tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian intern yang efektif adalah :

- 1) Reabilitas pelaporan keuangan

Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab untuk menyimpang laporan bagi para investor, kreditor dan pemakai lainnya.

- 2) Ketaatan pada hukum dan peraturan

Section 404 mengharuskan semua perusahaan publik mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian intern atas pelaporan keuangan.

¹⁶ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, hlm. 178

3) Efisien dan efektivitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan.

c. Unsur-unsur Pengendalian Internal

Unsur-unsur Pengendalian Internal terdiri dari :¹⁷

1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personil organisasi tentang pengendalian.

2) Penaksiran Risiko

Penaksiran risiko untuk tujuan pelaporan keuangan adalah identifikasi, analisis dan pengelolaan risiko entitas yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan, sesuai dengan prinsip akuntansi di Indonesia.

3) Informasi dan Komunikasi

Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personel yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang bagaimana aktivitas mereka berkaitan dengan pekerjaan orang lain, baik yang berada di dalam maupun di luar organisasi.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 164

4) Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan.

5) Pemantauan atau Permonitoran

Pemantauan atau pemantauan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu.

d. Keterbatasan Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi, menjelaskan keterbatasan bawaan yang melekat dalam pengendalian intern adalah sebagai berikut :¹⁸

- 1) Kesalahan dalam pertimbangan
- 2) Gangguan
- 3) Kolusi
- 4) Pengabaian oleh manajemen
- 5) Biaya lawan manfaat

2. Kompensasi dan Balas Jasa

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu berbentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 181

penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi individual dan nonfinansial.¹⁹

Gambar II.1
Kompensasi

KOMPENSASI			
KEUANGAN		NONKEUANGAN	
LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG	KARIR	LINGKUNGAN KERJA
Gaji Pokok			
- Upah	- Asuransi	- Rasa aman pada jabatan	- Pujian
- Gaji	- Pesangon	- Peluang promosi	- Rasa aman
Gaji Variabel	- Beasiswa	- Prestasi istimewa	- Persahabatan
- Insentif	- Lembur	- Pengakuan Karya	- Rasa senang
- Bonus	- Cuti		- Lingkungan kerja kondusif
- Kepemilikan saham	- Pensiun		
- Komisi	- Rumah		
- Jasa Produksi	- Kendaraan		
- Dll	- Dll		

Sumber : IBK. Bayangkara, 2008

¹⁹ IBK. Bayangkara, *Manajemen Audit : Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm. 95

b. Tujuan dari Pemberian Gaji dan Upah

Tujuan dari pemberian gaji dan upah adalah :²⁰

- 1) Menjalin ikatan kerja yang formal antara perusahaan dan karyawan
- 2) Mencapai kepuasan kerja karyawan
- 3) Merekrut karyawan yang berkualitas
- 4) Meningkatkan motivasi kerja karyawan
- 5) Meningkatkan stabilitas karyawan
- 6) Meningkatkan disiplin karyawan
- 7) Mencegah masuknya pengaruh serikat pekerja ke dalam perusahaan
- 8) Menghindari intervensi pemerintah

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Gangguan keselamatan dan kesehatan kerja dapat berupa :²¹

- 1) Kecelakaan kerja
- 2) Penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan
- 3) Kehidupan kerja yang berkualitas rendah
- 4) Stres pekerjaan
- 5) Kelelahan kerja

Ada beberapa program keselamatan dan kesehatan kerja secara terintegrasi agar dapat menekan kecelakaan dan sakitnya karyawan dalam bekerja. Program-program tersebut adalah :²²

²⁰ *Ibid.*, hlm. 98

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

- 1) Pemantauan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Mengendalikan stress dan kelelahan kerja
- 3) Mengembangkan kebijakan kerja
- 4) Menciptakan program kebugaran

d. Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa teori mengenai kepuasan kerja karyawan yang telah cukup dikenal antara lain :²³

1) Teori Ketidakpuasan

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

2) Teori Keadilan

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan tergantung dari ada atau tidaknya keadilan di dalam bekerja.

3) Teori dua faktor

Teori ini menganggap kepuasan kerja dan ketidakpuasan sebagai hal yang berbeda dan mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*.

Kelompok *satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti : pekerjaan menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, kesempatan memperoleh

²³ *Ibid.*, hlm. 104-105

penghargaan dan promosi. Kelompok *dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Job Descriptive Index (JDI) menyajikan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja.

Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Tempat bekerja yang tepat
- 2) Pembayaran yang sesuai
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Pekerjaan yang tepat

e. Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.²⁴

f. Faktor yang mempengaruhi Kebijakan Kompensasi Manajemen

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi :²⁵

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

²⁴ Malayu Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 122

²⁵ Herman Sofyandi, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha ilmu, 2008), hlm. 162

- 3) Standar dan biaya hidup pegawai
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

g. Asas Kompensasi Manajemen

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

3. Perilaku Etis

a. Pengertian Etika dan Perilaku Etis Karyawan

Pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

b. Komitmen Etis

Komitmen etis dalam hal ini bisa diartikan sebagai menghargai karyawan sebagai manusia juga dengan cara menghargai karyawan sebagai manusia juga dengan cara menghargai perilaku mereka sebagai individu yang bertanggung jawab secara etis. Bertanggung jawab secara etis dalam hal ini yaitu bertanggung jawab dan konsekuen dengan sikap secara etis dalam hal ini yaitu bertanggung jawab dan konsekuen dengan sikap yang dilakukan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.

c. Prinsip-prinsip Etis

Alvin menjelaskan terdapat beberapa prinsip etis antara lain :²⁶

1) Tanggung jawab

Dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai professional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan professional dan moral yang sensitive dalam semua aktivitas mereka.

2) Kepentingan publik

Para anggota harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalnya.

3) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.

²⁶ Alvin A. Arens dkk, Auditing dan Jasa Assurance, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 108

4) Objektivitas dan independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

5) Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikannya, serta melaksanakan tanggung jawab profesionalnya.

6) Ruang lingkup dan sifat jasa

Anggota yang berpraktek bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip kode perilaku profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

d. Penyebab Perilaku Tidak Etis

Terdapat dua faktor yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu :²⁷

- 1) Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
- 2) Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk keuntungan sendiri.

²⁷ *Ibid*

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Baridwan menyatakan bahwa pengendalian intern meliputi :²⁸

a. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka (*framework*) pemberian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan.

b. Sistem Otorisasi

Semua cara serta alat-alat dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan.

c. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi bertujuan untuk memeriksa kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

d. Lingkungan yang Baik

Dalam pengendalian intern dibutuhkan lingkungan pengendalian yang memadai agar dapat membentuk disiplin dan struktur di dalam perusahaan.

²⁸ Zaki Baridwan, *Intermediate Accounting* Edisi Ketujuh, (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, 2010), hlm. 267

e. Perlindungan Pegawai

Pengendalian intern digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan.

Dengan demikian dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak dengan aturan yang berlaku serta agar karyawan dapat berperilaku etis.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan karyawan kepada bisnis perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

Perilaku etis karyawan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan oleh sebab itu perusahaan menerapkan kebijakan dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang dikontribusikannya kepada organisasi.

Menurut Rivai, komponen-komponen kompensasi terdiri dari :²⁹

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

²⁹ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 744

Agar pemberian kompensasi yang adil dan wajar sesuai tujuan perusahaan tercapai, maka kompensasi harus dibuat dan dirancang berdasarkan :

- a. Pendidikan dan pengalaman
- b. Prestasi kerja
- c. Beban pekerjaan

6. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan

Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar atau tidak. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis karyawan :³⁰

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

2) Kondisi Politik Perusahaan

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan.

³⁰ Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert, *Bisnis Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), hlm. 58

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hesti Alich Arifiyani, dkk (2010) yang berjudul pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (studi kasus PT. Abadi Yogyakarta). Hasil penelitian adalah Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan, Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Karyawan.³¹

Penelitian kedua dilakukan oleh Ni Putu Indah Jayanti (2013) yang berjudul pengaruh pengendalian intern, motivasi dan reward manajemen terhadap perilaku etis konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. Hasil Penelitian adalah pengendalian positif pada perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali, sedangkan secara parsial pengendalian intern berpengaruh positif terhadap perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali hal ini menunjukkan pengendalian yang efektif dalam perusahaan dapat menciptakan perilaku etis konsultan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap perilaku etis konsultan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali hal ini menunjukkan motivasi yang baik dapat mempengaruhi pada perilaku etis konsultan. Reward manajemen secara parsial berpengaruh positif terhadap perilaku etis konsultan PT.

³¹ Hesti Alich Arifiyani, dkk, "Pengaruh pengendalian intern, kepatuhan dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan (studi kasus PT. Abadi Yogyakarta)", Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2010). hlm. 18. (tidak diterbitkan)

Orindo Alam Ayu Cabang Bali hal ini menunjukkan reward manajemen yang adil dan menarik dapat menciptakan perilaku etis konsultan.³²

Penelitian ketiga dilakukan oleh Indah Permatasari (2015) yang berjudul pengaruh pengendalian intern, audit personalia dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang. Hasil Penelitiannya adalah bahwa variabel sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang. Audit Personalia berpengaruh Signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada CV. Arch Consultant Engineerg 4 Palembang. Kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang.³³

C. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian terdiri dari :

- H₁ : Sistem pengendalian intern dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan
- H₂ : Sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan
- H₃ : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku etis karyawan

³² Ni Putu Indah Jayanti, "Pengaruh pengendalian intern, motivasi dan reward manajemen terhadap perilaku etis konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali", Skripsi, (Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan (UNUD) Bali, 2013), hlm. 191. (tidak diterbitkan)

³³ Indah Permatasari, "Pengaruh Pengendalian Intern, Audit Personalia dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang", Skripsi, (Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015), hlm 128. (tidak diterbitkan)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah yang berlokasi di Jalan Simpang Patal Palembang dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah sebanyak 30 orang.

Berdasarkan karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Alasan memilih Pegadaian Syariah karena peneliti menemukan masih terjadinya perilaku tidak etis para karyawan, dimana sering terjadi perilaku tidak etis yang umumnya dilakukan karyawan dan memilih karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah sebagai subjek penelitian adalah berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah memiliki kewajiban untuk mematuhi sistem pengendalian intern yang dimiliki perusahaan dan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah mendapatkan imbalan kompensasi atas jasa mereka.

B. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel

pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁴

Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diisi melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik.³⁵

Dengan kata lain, penelitian yang diuraikan dengan kata-kata menurut pendapat responden, apa adanya sesuai dengan pertanyaan penelitian, kemudian dianalisis pula dengan kata-kata apa yang melatar belakangi responden (berfikir, berperasaan dan bertindak) seperti itu tidak seperti lainnya, direduksi, ditriangulasi, disimpulkan (diberi oleh peneliti) dan diverifikasi atau dikonsultasi kembali kepada responden.

³⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm. 14

³⁵ *Ibid*

C. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.³⁶

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer diperlukan sebagai data yang didapat secara langsung yaitu melalui data yang didapat dari responden yang akan diteliti secara langsung dengan cara kuisisioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.³⁷

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui mencatat data yang telah dikumpulkan dari berbagai pihak yang berhubungan dan studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.³⁸

³⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 118

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, hlm. 225

³⁸ *Ibid*

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Secara etimologi populasi adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.³⁹ Dikatakan juga populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu.⁴⁰

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴¹ Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah.

Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa apabila populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴² Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴³ Berdasarkan populasi dan sampel di atas, mengingat jumlah populasi di bawah 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang.

³⁹ Departemen Pendidikan nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 898

⁴⁰ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 84

⁴¹ S.Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, (Bandung : 2014. Alfabeta), hlm. 72

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta: 2006, Bumi Aksara), hlm. 134

⁴³ S.Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, hlm. 85

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam meneliti, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁴⁴

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dalam pelatihan ini adalah dengan kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang melakukan survei terhadap karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang melalui penyebaran kuisisioner. Penulis membuat daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden. Bentuk dari kuisisionernya terdiri dari bagian pertama tentang identitas responden, bagian kedua berisikan pertanyaan-pertanyaan.

⁴⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 151

F. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.⁴⁵ Jadi variabel adalah suatu alat atau atribut atau nilai dari orang, obyek atau keinginan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penilaian tentang pengaruh harga dan citra merek saham terhadap keputusan pembelian saham oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Dependen adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel independen atau variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Perilaku Etis Karyawan.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang mempengaruhinya positif maupun negative. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Intern dan Kompensasi.

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberikan arti terhadap variabel tentang bagaimana variabel tersebut diukur untuk menjelaskan.

⁴⁵ S.Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, (Bandung: 2014. Alfabeta), hlm. 69

Dalam penelitian ini digunakan berbagai variabel yang tiap-tiap variabelnya ditetapkan indikatornya. Berdasarkan indikator tersebut disusun sejumlah pertanyaan untuk memperoleh jawaban atas pelaksanaan dari setiap variabel tersebut sesuai dengan permasalahan yang diangkat penulis.

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Sistem Pengendalian Intern (X1) ⁴⁶	Sistem pengendalian intern adalah terdiri dari struktur organisasi, sistem otorisasi, sistem informasi akuntansi, lingkungan yang baik dan perlindungan pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Organisasi 2. Sistem Otorisasi 3. Sistem Informasi akuntansi yang terdiri dari : <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumen b. Prosedur 4. Lingkungan yang baik 5. Perlindungan Pegawai
Kompensasi (X2) ⁴⁷	Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (<i>Fringe Benefit</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi tidak langsung (<i>Fringe Benefit</i>)
Perilaku Etis Karyawan (Y) ⁴⁸	Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Kondisi Politik 3. Perekonomian Global

G. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner⁴⁹. Karena itu instrument penelitian

⁴⁶ Zaki Baridwan, *Intermediate Accounting* Edisi Ketujuh, (Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, 2010), hlm. 267

⁴⁷ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2010), hlm. 744

⁴⁸ Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert, *Bisnis* Edisi Kedelapan, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2006), hlm. 58

⁴⁹ S Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, (Bandung: 2014. Alfabeta), hlm. 305

berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument, serta pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebelum dilakukan pengukuran variabel.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala liker, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁰ Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skal likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

- Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
- Setuju (S) : diberi nilai 4
- Netral (N) : diberi nilai 3
- Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
- Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 134

H. Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif, teknik analisis yang digunakan yaitu untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam sebuah penelitian. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel terhadap keputusan pembelian produk. Analisis statistik yang digunakan di dalam penelitian ini antara lain adalah metode korelasi product moment dan pearson.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas (*Test of validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur telah disusun telah validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Untuk uji validitas yang digunakan dengan menggunakan uji *factor* R kritis, syarat yang digunakan adalah *pearson correlation* lebih besar dari r kritis 0,3, jika kurang dari 0,3 maka poin instrument r *correlationnya* dianggap gugur/tidak dipakai.⁵¹ Sedangkan untuk mengetahui skor

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 153

masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji Realiabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal dapat dilakukan dengan *text-retest (stability)*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.⁵²

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, uji signifikan dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Apabila koefisien *Croanbach's Alpha* ≥ 7 maka dapat dikatakan instrument tersebut reliable.⁵³

⁵² *Ibid.*, hlm. 273

⁵³ *Ibid*

2. Uji Asumsi Klasik

Menjelaskan sebelum data diuji perlu diketahui apakah data melanggar asumsi dasar seperti *multikonearitas*, dan *autokorelasi*, *heterokedasitisitas*. Parameter yang telah diestimasi dengan salah satu metode di atas kemudian akan uji secara statistic untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Cara pengujian yang dapat dilakukan adalah dengan uji nilai T, uji nilai F dan *adjusted R-squared*. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa setiap estimasi ekonometri harus dibersihkan dari penyimpangan terhadap asumsi dasar dan dalam studi ini ketiga masalah tersebut akan diteksi untuk setiap persamaan. Untuk memenuhi asumsi klasik, maka model persamaan regresi di atas terlebih dahulu akan dilakukan pengujian-pengujian :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam pengujian ini terdapat dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu analisis grafik (*norma P-P plot*) dan analisis statistic (*One Sampel Kolmororov Smirnov Test*). Dalam melakukan pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *Normal P-P plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas yaitu :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis dianonal dan mengikuti arah garis diaonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi kita menggunakan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan jika Durbin Watson (DW) berkisar antara -2 sampai +2 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik dan harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10,00.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar), antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat *scatter plot* (nilai prediksi dependen ZPRED) dengan residual SRESID), uji *Glesjer*, uji *Park*, uji koefisien korelasi *Spearman*.

Dalam melakukan pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini menggunakan uji *scatter plot*. Dasar pengambilan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot* yaitu :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Korelasi

Korelasi merupakan tingkat hubungan antara variabel-variabel yang satu persamaan linier yang menjelaskan hubungan variabel.⁵⁴

Sugiyono, menjelaskan persamaannya adalah :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefesien kolerasi *product moment* antara item instrument yang digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah skor item instrument yang digunakan.

Y = Jumlah skor item instrument dalam variabel tersebut.

N = Jumlah responden

Teknik kolerasi *product moment* memerlukan tingkat pengukuran variabel interval. Karena skor sebagian didepan dari skala pengukuran ordinal. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for windows dengan cara mengkolerasikan masing-masing pertanyaan dengan skor untuk masing-masing variabel, dari hasil kolerasi ini selanjutnya akan dicari r .

⁵⁴ S Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, kualitatif dan R&D*, (Bandung: 2014. Alfabeta), hlm. 210

4. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono menjelaskan analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel Independen ($X_1, X_2 \dots X_3$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).⁵⁵

Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Perilaku Etis Karyawan
- X_1 = Sistem Pengendalian Intern
- X_2 = Kompensasi Manajemen
- a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X
- $b_1 b_2$ = Koefisien regresi variabel X
- e = Error/Residual

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukan suatu proporsi sari varian yang dapat diterangkan oleh perusahaan regresi terhadap varian total. Koefisien

⁵⁵ *Ibid.*), hlm. 277

determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistic regresi berganda untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan satu kali. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan.

Perhitungan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS. Setelah hasil persamaan regresi diketahui, akan dilihat signifikansi masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

a) Pengujian hipotesis secara sendiri (Uji T)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 dan B_2) yang mempengaruhi Y, rumus uji t dapat dinyatakan sebagai berikut :⁵⁶

⁵⁶ Iqbal hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 267

$$t_o = \frac{b_1 - B_1}{Sb_1}$$

Langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan Hipotesis

$H_{o2.1}$ = Sistem pengendalian intern secara persial tidak berpengaruh terhadap perilaku etis

$H_{a2.1}$ = Sistem pengendalian intern secara persial berpengaruh terhadap perilaku etis

$H_{o2.2}$ = Kompensasi secara persial tidak berpengaruh terhadap perilaku etis

$H_{a2.2}$ = Kompensasi secara persial berpengaruh terhadap perilaku etis

2) Menentukan Taraf

- Tingkat signifikan sebesar 5%
- Taraf nyata dari t tabel dihentikan dari derajat bebas
(db) = n-k-1
- Taraf nyata (α) beserta nilai t tabel
- Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas
(db) = n-k-1

3) Kriteria Pengujian

H_o diterima apabila t hitung < t tabel

H_o ditolak apabila t hitung > t tabel

4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 diterima apabila t hitung $<$ t tabel atau H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

b) Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan B_1 dan B_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y .⁵⁷

Langkah-langkah Uji F adalah :

1) Menentukan Hipotesis

H_{01} = sistem pengendalian intern dan kompensasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan

H_{a1} = sistem pengendalian intern dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan

2) Menentukan Taraf Nyata

- Tingkat signifikan sebesar 5%
- Taraf nyata dari f tabel dihindarkan dari derajat bebas

$$(db) = n - k - 1$$

- Taraf nyata (α) beserta nilai f tabel
- Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas

$$(db) = n - k - 1$$

⁵⁷ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Yogyakarta : Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 265

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Pegadaian (Persero)

Sejarah Pegadaian dimulai pada abad XVIII ketika *Vereenigde Oost Indische Compagnie* (VOC) suatu maskapai perdagangan dari Belanda, datang ke Indonesia dengan tujuan berdagang. Dalam rangka memperlancar kegiatan perekonomiannya VOC mendirikan Bank *van Leening* yaitu lembaga kredit yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Bank *van Leening* didirikan pertama di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746 berdasarkan keputusan Gubernur Jendral Van Imhoff.⁵⁸

Pada tahun 1800 setelah VOC dibubarkan, Indonesia berada dibawah kekuasaan pemerintah Belanda. Pemerintah Belanda melalui Gubernur Jendral Deandles mengeluarkan peraturan yang merinci jenis barang yang dapat digadaikan seperti emas, perak, kain dan sebagian perabot rumah tangga, yang dapat disimpan dalam waktu yang relatif singkat.⁵⁹

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan di Indonesia dari tangan Belanda (1811-1816), Gubernur Jendral Thomas Stamford Raffles (1811) memutuskan untuk membubarkan Bank *van Leening* dan mengeluarkan peraturan yang menyatakan bahwa setiap orang boleh mendirikan usaha

⁵⁸ M.Habiburrahim,dkk.2012.*Mengenal Pegadaian Syariah*.Jakarta Timur.Kuwais

⁵⁹ *Ibid*,

pegadaian dengan ijin (*licentie*) dari pemerintah daerah setempat. Dari penjualan lisensi ini pemerintah memperoleh tambahan pendapatan.⁶⁰

Ketika Belanda kembali berkuasa di Indonesia (1816), pemerintah Belanda melihat bahwa pegadaian yang didirikan pada masa kekuasaan Inggris banyak merugikan masyarakat, pemegang hak banyak melakukan penyelewengan, mengeruk keuntungan untuk diri sendiri dengan menetapkan bunga pinjaman sewenang-wenang. Berdasarkan penelitian oleh lembaga penelitian yang dipimpin de Wolf van Westerrode pada tahun 1900 disarankan agar sebaiknya kegiatan pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah sehingga dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat peminjam.⁶¹

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah mengeluarkan Staatsblad No.131 tanggal 12 Maret 1901 yang pada prinsipnya mengatur bahwa pendirian pegadaian merupakan monopoli dan karena itu hanya bisa dijalankan oleh pemerintah. Berdasarkan undang-undang ini maka didirikanlah Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat) pada tanggal 1 April 1901. Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.⁶²

Sejak awal kemerdekaan, pegadaian dikelola oleh Pemerintah dan sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasar PP No. 7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN) dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 10/1990 (yang

⁶⁰ M.Habiburrahim,dkk.2012.*Mengenal Pegadaian Syariah*.Jakarta Timur.Kuwais

⁶¹ *Ibid*,

⁶² www.pegadaian.co.id

diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM) kemudian pada tanggal 1 April 2012 status hukum Pegadaian Yang sebelumnya Perusahaan Umum (PERUM) berubah menjadi Perusahaan Terbuka yaitu PT. Pegadaian (Persero).⁶³

2. Sejarah Pegadaian Syariah

PT (Perseroan Terbatas) adalah suatu persekutuan untuk menjalankan usaha bersama yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, dan pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjual belikan, maka perubahan ke Pemilikan perusahaan dapat dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.

Perseroan Terbatas merupakan badan usaha, dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan, sehingga perusahaan memiliki harta kekayaan sendiri.

Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat, baik bersifat produktif maupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Pada dasarnya transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian sama dengan prinsip pinjaman melalui lembaga perbankan, namun yang membedakannya adalah dasar hukum yang digunakan yaitu hukum gadai.

⁶³ M.Habiburrahim,dkk.2012.*Mengenal Pegadaian Syariah*.Jakarta Timur.Kuwais

Layanan gadai Syariah merupakan hasil kerja sama PT. Pegadaian (Persero) dengan Lembaga Keuangan Syariah untuk mengimplementasikan prinsip “*Rahn*” yang bagi PT. Pegadaian (Persero) dapat dipandang sebagai pengembangan produk. Jadi Pegadaian Syariah merupakan pengembangan produk dari PT. Pegadaian (Persero) yang berlandaskan dengan prinsip-prinsip syariah.⁶⁴

Payung hukum gadai syariah dalam hal pemenuhan prinsip-prinsip syariah berpegang pada fatwa DSN-MUI No.25/DSN-MUI/III/2002 tanggal 26 Juni 2002 yang menyatakan bahwa pinjaman dengan menggadaikan barang sebagai jaminan utang dalam bentuk *rahn* diperbolehkan.⁶⁵

3. Visi, Misi dan Motto PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah

a. Visi Pegadaian

Visi pegadaian syariah adalah menjadi lembaga keuangan syariah terkemuka di Indonesia.⁶⁶

b. Misi Pegadaian⁶⁷

- 1) Memberikan kemudahan kepada masyarakat yang ingin melakukan transaksi yang halal.
- 2) Memberikan superior *return* bagi investor.
- 3) Memberikan ketenangan kerja bagi karyawan

⁶⁴ M.Habiburrahim,dkk.2012.*Mengenal Pegadaian Syariah*.Jakarta Timur.Kuwais

⁶⁵ *Ibid.*,

⁶⁶ www.pegadaian.co.id

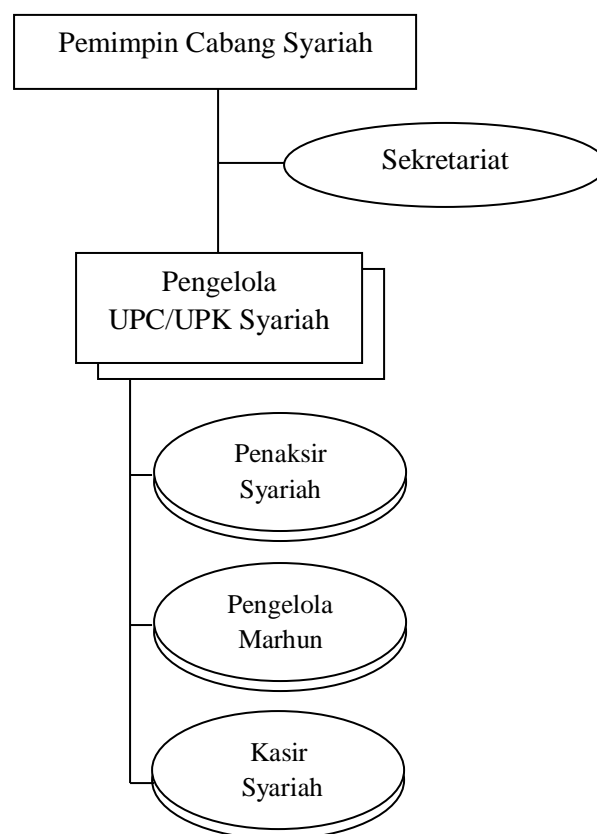
⁶⁷ *Ibid.*,

c. Motto Pegadaian

“Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”

4. Sturuktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang

5. Pembagian Tugas

Berikut adalah uraian tugas dan wewenang bagian-bagian yang terdapat di dalam PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang :

a. Pemimpin Cabang Syariah

Pemimpin Cabang Syariah mempunyai tugas dan wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyakini/memastikan bahwa Kantor Cabang Syariah telah mempunyai rencana kerja dan anggaran Kantor Cabang Syariah dan UPCS yang ada di bawahnya berdasarkan acuan yang telah ditetapkan.
- 2) Meyakini/memastikan bahwa target bisnis (omzet, nasabah dan lain-lain) yang telah ditetapkan pada Cabang dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional di bawahnya.
- 3) Meyakini /memastikan bahwa operasional seluruh bisnis usaha (bisnis emas dan produk-produk lain) yang telah ditetapkan pada Cabang terlaksana dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional.
- 4) Menetapkan besarnya Taksiran dan Marhun Bih sesuai dengan batas kewenangannya.
- 5) Meyakini/memastikan bahwa telah dilaksanakan di kantor cabang syariah sesuai prosedur.
- 6) Menyelesaikan dan memberikan laporan kepada Deputi Pimwil Bidang Bisnis tentang status marhun bermasalah (taksira tinggi, rusak, palsu dan barang polisi) termasuk membantu pengelolaan

BLP dan AYD/KPYD/NPF dibawah koordinasi Asisten Manajer Risiko

- 7) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan pengambilan dan distribusi emas terkait dengan bisnis emas.
- 8) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan bisnis lainnya seperti jasa transfer uang dan jasa payment lainnya.
- 9) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan operasional, administrasi dan keuangan Kantor Cabang Syariah dan UPCS.
- 10) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan pengelolaan modal kerja Kantor Cabang Syariah dan UPCS.
- 11) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan penyusunan laporan operasional dan keuangan Kantor Cabang Syariah dan UPCS serta laporan berkala lainnya.
- 12) Merencanakan, mengorganisasikan dan menyelenggarakan kegiatan waskat dan pengelolaan sistem pengamanan Kantor Cabang Syariah dan UPCS.
- 13) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kebutuhan dan penggunaan sarana dan prasarana, serta kebersihan dan ketertiban Kantor Cabang Syariah dan UPCS.

- 14) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan seluruh keberadaan inventaris kantor cabang syariah dan UPCS yang merupakan aktiva dan asset Perusahaan.
- 15) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan pelayanan nasabah.
- 16) Mewakili kepentingan perusahaan baik ke dalam maupun ke luar berdasarkan kewenangan yang diberikan oleh atasan.
- 17) Menyusun laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 18) Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terkait bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.

Berikut ini adalah wewenang pemimpin cabang syariah :

- 1) Menyusun dan menandatangani rencana kerja dan anggaran Kantor Cabang Syariah dan UPCS
- 2) Menandatangani cek bank
- 3) Menandatangani SBR dan Surat Akad lainnya sesuai kewenangannya.
- 4) Menandatangani surat akad terkait dengan produk-produk lain selain bisnis rahn sesuai wewenangannya.
- 5) Menetapkan taksiran dan Harga Dasar Lelang (HDL).
- 6) Melaksanakan lelang.
- 7) Melaksanakan penarikan BJ terkait bisnis Rahn Tasjily dan jasa lain.

- 8) Melaksanakan pengambilan dan distribusi emas terkait dengan bisnis emas.
- 9) Mengelola modal kerja.
- 10) Mengelola marhun.
- 11) Melakukan penilaian karyawan Kantor Cabang Syariah dan UPCS dalam rangka penilaian kinerja.
- 12) Menandatangani surat pengajuan cuti karyawan Cabang dan UPCS.
- 13) Mengatur mutasi pekerjaan di lingkungan Kantor Cabang Syariah dan UPCS sesuai kewenangannya.
- 14) Menandatangani laporan kegiatan operasional Kantor Cabang Syariah dan UPCS.

b. Pengelola UPC/UPK Syariah

Pengelola UPC/UPK Syariah memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan operasional UPCS.
- 2) Menetapkan besarnya Taksiran dan Marhun bih pinjaman sesuai dengan batas kewenangannya.
- 3) Menangani Marhun bermasalah dan Marhun jatuh tempo.
- 4) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi administrasi, keuangan, sarana dan prasaran, keamanan, ketertiban dan kebersihan serta pembuatan laporan kegiatan operasional UPCS.

- 5) Menyimpan Marhun yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.
- 6) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan lelang yang dilaksanakan di cabang.
- 7) Mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengawasi pengelolaan administrasi dan keuangan serta pembuatan laporan operasional UPCS.
- 8) Melakukan pengawasan melekat secara terprogram sesuai kewenangannya.
- 9) Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan seluruh keberadaan inventaris UPCS yang merupakan aktiva dan asset perusahaan.
- 10) Meyusun laporan tanggungjawaban pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 11) Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terkait bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.

Berikut ini adalah wewenang dari Pengelola UPC/UPK Syariah :

- 1) Mengajukan kebutuhan sarana dan prasarana untuk operasional UPCS.
- 2) Menetapkan taksiran dan Marhun bih sesuai kewenangannya.
- 3) Mengelola Marhun.
- 4) Memberikan informasi seperlunya kepada nasabah terkait dengan marhun.
- 5) Membuat laporan tentang pelaksanaan operasional UPCS.

c. Penaksir Syariah

Penaksir Syariah memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan kegiatan penaksiran Marhun secara cepat, tepat dan akurat dan Marhun Bih sesuai dengan kewenangannya.
- 2) Melaksanakan penaksiran terhadap Marhun yang akan dilelang secara cepat, tepat dan akurat untuk mengetahui mutu dan nilai, dalam menentukan harga dasar Marhun yang akan dilelang.
- 3) Merencanakan dan menyiapkan Marhun yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.
- 4) Mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan administrasi dan keuangan dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran pelaksanaan operasional Kantor Cabang/UPC.
- 5) Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terkait bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.

Berikut ini adalah wewenang dari penaksir syariah :

- 1) Mengajukan kebutuhan peralatan kerja menaksir.
- 2) Memberikan informasi positif kepada nasabah berkaitan pekerjaannya.
- 3) Menetapkan taksiran secara cepat, tepat dan akurat sesuai kewenangannya.
- 4) Menetapkan Marhun Bih sesuai kewenangannya.

d. Pengelola Marhun

Pengelola Marhun memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Secara berkala melakukan pemeriksaan keadaan gudang penyimpanan Marhun.
- 2) Menerima Marhun dari petugas yang berwenang.
- 3) Mengeluarkan Marhun dan dokumen yang terkait dengan bisnis Mikro atau bisnis emas untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atau keperluan lainnya sesuai aturan yang berlaku.
- 4) Merawat Marhun dan gudang penyimpanan, agar Marhun dalam keadaan baik dan aman.
- 5) Melakukan pengelompokkan Marhun gudang bukan emas sesuai dengan rubric dan bulan pinjamannya, serta menyusunnya sesuai dengan urutan nomor SBR dan mengatur penyimpanannya.
- 6) Melakukan pencatatan mutasi penerimaan/pengeluaran semua Marhun yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Melakukan penyimpanan dokumen kredit bisnis Mikro, bisnis emas dan jasa lain.
- 8) Melakukan penghitungan seluruh Marhun secara terprogram sehingga keakuratan saldo buku gudang/buku terkait dapat dipertanggungjawabkan.
- 9) Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang terkait bidang tugasnya dan atau yang diberikan oleh atasan.

Berikut ini adalah wewenang dari Pengelola marhun :

- 1) Mengajukan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menjaga kebersihan dan kerapihan gudang penyimpanan.
- 2) Memberikan informasi seperlunya kepada nasabah berkaitan dengan Marhun yang diserahkan.
- 3) Menahan atau menyerahkan Marhun serta dokumen lainnya sesuai dengan aturan.

e. Kasir Syariah

Kasir Syariah memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang.
- 3) Membayarkan uang pinjaman kredit kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan pembayaran segala pengeluaran yang terjadi di Kantor Cabang/UPCS dan Area.
- 5) Melakukan penerimaan uang segala penerimaan uang yang terjadi di Kantor Cabang/UPCS dan Area.
- 6) Melakukan pencatatan dan pengadministrasian lainnya yang ditugaskan atasan.
- 7) Melaksanakan tugas pekerjaan lain yang diberikan oleh atasan.

Berikut ini adalah wewenang dari Kasir Syariah :

- 1) Mengajukan kebutuhan peralatan yang digunakan untuk menjalankan tugas.
- 2) Memberikan informasi yang positif dan seperlunya kepada nasabah berkaitan dengan Surat Bukti Rahn (SBR) pada saat gadai, ulang gadai dan pelunasan.
- 3) Membayarkan atau tidak membayarkan uang sesuai peraturan yang berlaku.

B. Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan hubungan erat dengan ciri responden secara individu terhadap hasil penelitian mengenai sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang. Dalam hal ini karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

1. Karakter Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil rekapitulasi, diperoleh karakter responden berdasarkan umur dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	14	70 %
31 – 40 tahun	4	20 %
41 – 50 tahun	2	10 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas karakteristik responden berdasarkan umur adalah 20 – 30 tahun sebanyak 14 responden atau (70%), umur 31 – 40 tahun sebanyak 4 responden atau (20%) dan umur 41 – 50 tahun sebanyak 2 responden atau (10%).

2. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil rekapitulasi, diperoleh karakter responden berdasarkan jenis kelamin dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	16	80 %
Wanita	4	20 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 16 responden atau (80%) dan perempuan sebanyak 4 responden atau (20%).

3. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil rekapitulasi, diperoleh karakter responden berdasarkan pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA / Sederajat	8	40 %
Diploma / Sederajat	2	10 %
Sarjana / Sederajat	10	50 %
Jumlah	20	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas, pada identitas responden berdasarkan pendidikan yang menunjukkan lulusan SMA/ sederajat sebanyak 8 responden atau (40%), lulusan Diploma/ sederajat sebanyak 2 responden atau (10%) dan lulusan Sarjana/ sederajat sebanyak 10 responden atau (50%).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Data

Sebelum membahas pengaruh sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian data yang telah dikumpulkan. Pengujian mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinan dan uji hipotesis.

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Data yang valid dan reliabel harus menjadi syarat dalam melakukan uji hipotesis penelitian agar hasil penelitian valid dan dapat dibuktikan. Sebelum dilakukan analisis data hendaknya dikumpulkan terlebih dahulu dan dipastikan bahwa data yang diterima penulis adalah valid dan reliabel.

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam hal ini kuisisioner, sedangkan reliabilitas bertujuan untuk menunjuk sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih, dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang ada dalam kuesioner. Untuk uji validitas yang digunakan dengan menggunakan uji faktor/*R kritis* sesuai dengan teori di buku Sugiyono, syarat yang digunakan adalah *pearson correlation* lebih besar dari *r kritis* 0,3. Jika kurang dari 0,3 maka poin instrument *r correlationnya* dianggap gugur/tidak dipakai. Dalam penelitian ini terdapat 39 pernyataan kuisisioner. Untuk melihat validitas variabel dependen dan independen dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6.

Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan *SPSS for windows versi* 16 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Sistem Pengendalian Intern (X_1)

Hasil dari pengujian validitas dari item-item pertanyaan pada variabel sistem pengendalian intern adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Validitas
Variabel Sistem Pengendalian Intern (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	64.85	65.397	.625	.902
P2	64.60	64.253	.715	.899
P3	64.65	62.239	.669	.900
P4	64.65	65.187	.544	.904
P5	64.90	62.516	.772	.896
P6	64.60	67.832	.465	.906
P7	64.80	65.116	.562	.903
P8	65.10	65.463	.581	.903
P9	64.60	70.253	.355	.908
P10	64.50	65.421	.733	.899
P11	65.10	68.621	.330	.910
P12	64.60	70.463	.331	.909
P13	64.95	63.839	.704	.899
P14	64.65	66.661	.435	.908
P15	65.00	64.211	.719	.899
P16	64.60	64.989	.651	.901
P17	64.65	62.871	.625	.902

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel sistem pengendalian intern didapatkan 17 (tujuh belas) item pernyataan dinyatakan valid.

b) Kompensasi

Hasil dari pengujian validitas dari item pernyataan pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas
Variabel Kompensasi (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.95	21.418	.613	.833
P2	47.30	20.537	.478	.838
P3	47.25	19.145	.592	.830
P4	46.90	20.726	.577	.832
P5	47.35	21.397	.383	.844
P6	47.30	21.274	.508	.836
P7	47.25	21.145	.395	.844
P8	47.30	20.011	.567	.832
P9	47.20	20.063	.606	.829
P10	47.05	20.471	.481	.838
P11	46.70	22.011	.415	.842
P12	46.95	22.155	.428	.841
P13	47.10	20.621	.577	.832

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kompensasi didapatkan 13 (tiga belas) item pernyataan dinyatakan valid.

c) Perilaku Etis

Hasil dari pengujian validitas dari item pernyataan pada variabel perilaku etis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas
Variabel Perilaku Etis (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20.35	11.713	.641	.853
P2	20.60	11.411	.614	.861
P3	20.05	12.155	.725	.839
P4	20.10	12.305	.715	.842
P5	20.15	12.134	.698	.843
P6	20.25	11.882	.667	.848

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel perilaku etis didapatkan 6 (enam) item pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Realiabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien

Cronbach's Alpha dengan bantuan *Software SPSS 16*. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel sistem pengendalian intern (X_1), kompensasi (X_2) dan perilaku etis karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas
Sistem Pengendalian Intern (X_1), Kompensasi (X_2)
dan Perilaku Etis Karyawan (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern (X_1)	0,908	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,847	0,6	Reliabel
Perilaku Etis Karyawan (Y)	0,870	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel sistem pengendalian intern (X_1), kompensasi (X_2) dan perilaku etis karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data maka data diuji sesuai asumsi klasik yang bertujuan untuk mendapatkan regresi yang baik terbebas dari autokorelasi, multikolonieritas, heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

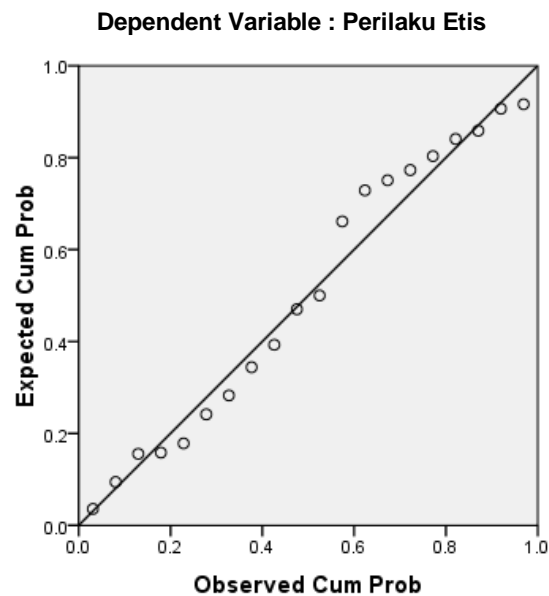
1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik normal *P-P plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil *Output* SPSS
Uji Normalitas (*normal P-P Plot*)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa grafik *normal P-P plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi kita menggunakan uji

Durbin Watson (DW). Uji Durbin Watson penelitian ini dibantu dengan SPSS 16 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.616	.42264	1.588

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 di atas tidak di dapatkan DW yang dihasilkan dari model regresi. Ini menunjukkan bahwa model ini tidak mengalami gejala autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Uji multikolinieritas penelitian ini dibantu dengan SPSS 16 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Pengendalian Intern	.906	1.104
Kompensasi	.906	1.104

a. Dependent Variable : Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

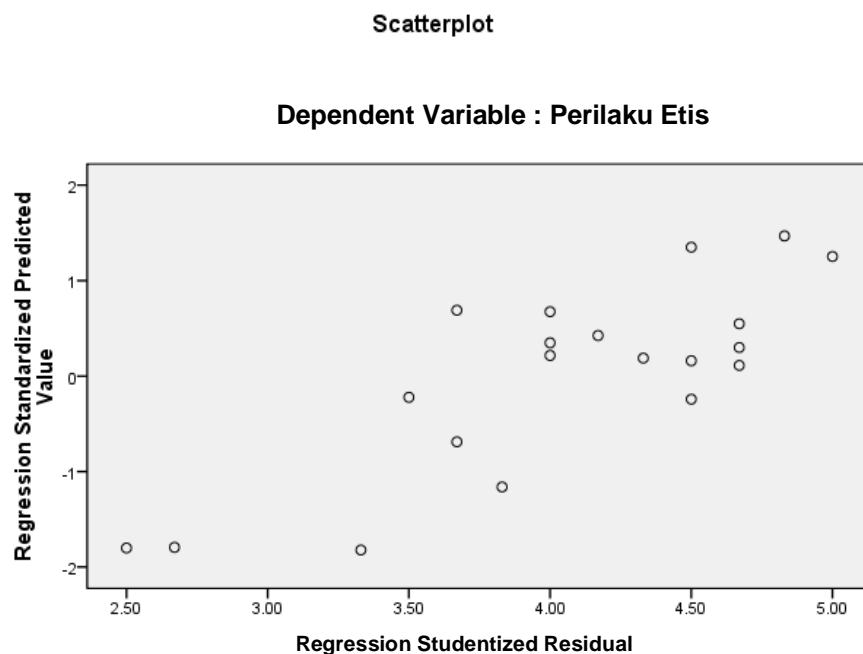
Berdasarkan tabel 4.9 di atas nilai *tolerance* tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Dalam melakukan pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini menggunakan uji *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot*, yaitu :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Output SPSS
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Korelasi Berganda

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.616	.42264	1.588

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil tabel 4.10 Model Summary (b) menunjukkan bahwa nilai R 0,810. Ini berarti bahwa adanya korelasi yang sangat kuat antara sistem pengendalian intern dan kompensasi terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang sebesar 0,810.

d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 16 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.515	1.525		-1.650	.117		
Sistem Pengendalian Intern	1.153	.202	.851	5.698	.000	.906	1.104
Kompensasi	.484	.269	.269	1.799	.090	.906	1.104

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang peneliti lakukan pada variabel sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap perilaku etis karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,515 + 1,153X_1 + 0,484X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa :

- 1) Nilai konstan sebesar -2,515 artinya jika tidak ada sistem pengendalian intern dan kompensasi atau saat $x = 0$, maka perilaku etis karyawan akan sebesar -2,515. Hal ini berarti karyawan tidak memiliki perilaku etis.
- 2) Nilai koefisien regresi sistem pengendalian intern (X_1) terhadap perilaku etis karyawan (Y) adalah sebesar 1,153, ini berarti bahwa sistem pengendalian intern (X_1) memiliki hubungan perilaku etis

karyawan (Y), yaitu sebesar 1,153 artinya jika ada kenaikan sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 1 skor maka akan meningkatkan perilaku etis karyawan (Y) sebesar 1,153 begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 1 skor maka akan menurunkan perilaku etis karyawan (Y) sebesar 1,111.

- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi 0,484 (X_2) terhadap perilaku etis karyawan (Y) adalah sebesar 0,484, ini berarti bahwa kompensasi manajemen (X_2) memiliki hubungan terhadap perilaku etis karyawan (Y), yaitu sebesar 0,484 artinya jika ada kenaikan kompensasi (X_2) sebesar 1 skor maka akan meningkatkan perilaku etis karyawan (Y) sebesar 0,484 begitu pula sebaliknya, jika ada penurunan kompensasi manajemen (X_2) sebesar 1 skor maka akan menurunkan perilaku etis karyawan (Y) sebesar 0,396.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.605	.41642	1.962

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,605. Hal ini berarti 0,605 variabel perilaku etis karyawan dipengaruhi oleh variabel sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan sisanya 0,395 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti audit kepatuhan, pengaruh budaya organisasi, kondisi politik dan perekonomian global.

f. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian hipotesis secara sendiri / parsial (Uji T)

Untuk menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap perilaku etis karyawan (Y), maka diuji dengan menggunakan uji F, dapat dilihat dari tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.515	1.525		-1.650	.117		
Sistem Pengendalian Intern	1.153	.202	.851	5.698	.000	.906	1.104
Kompensasi	.484	.269	.269	1.799	.090	.906	1.104

a. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

- a) Berdasarkan tabel *coefficients* nilai $t_{hitung} = 5,698$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,698 > 2,10982$) dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga $H_{02.1}$ ditolak dan $H_{a2.1}$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel sistem pengendalian intern (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan (Y).
- b) Berdasarkan tabel *coefficients* nilai $t_{hitung} = 1,799$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,799 < 2,10982$) dengan signifikan t sebesar 0,090 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,090 > 0,05$) sehingga $H_{02.2}$ diterima dan $H_{a2.2}$ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan (Y).

2) Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Untuk menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap perilaku etis karyawan (Y), maka diuji dengan menggunakan uji F, dapat dilihat dari tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.800	2	2.900	16.236	.000 ^a
	Residual	3.037	17	.179		
	Total	8.837	19			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Perilaku Etis

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2016

- a) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 16,236, sedangkan nilai F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ yaitu $df_1 = 2$ dan $df_2 = 17$ adalah sebesar 3,59. Dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,236 > 3,59$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan kata lain, sistem pengendalian intern dan kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.
- b) Berdasarkan hasil uji F juga diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) yang muncul sebesar 0,000 yang berarti $sig F (0,000) \leq \alpha (0,05)$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat signifikansi

yang kuat terjadi pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka kesimpulannya sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.

3) Pembahasan

a) Pembahasan Hasil Uji T :

1) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern (X_1) Secara Parsial Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel sistem pengendalian intern (X_1) sebesar 5,698 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,698 > 2,10982$) dengan signifikan t sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga $H_{o2.1}$ ditolak dan $H_{a2.1}$ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel sistem pengendalian intern (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian ini oleh Hesti (2010) pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian oleh Indah (2015) yang mengatakan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karena kurangnya sistem pengendalian intern di dalam

perusahaan, serta peraturan dan tata tertib yang kurang tegas dari manajemen perusahaan sehingga membuat karyawan kurang mematuhi peraturan dan tata tertib yang dibuat.

Hal ini diperjelas oleh teori Baridwan (2007) yang menyatakan sistem pengendalian yang efektif dalam perusahaan dapat menciptakan perilaku etis karyawan dan di dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku serta agar karyawan dapat berperilaku etis.

2) Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 1,799, yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,799 < 2,10982$) dengan signifikan t sebesar 0,090 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,090 > 0,05$) sehingga $H_{o2.2}$ diterima dan $H_{a2.2}$ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Putu (2013) yang

mengatakan bahwa reward manajemen secara persial berpengaruh positif terhadap perilaku etis hal ini menunjukkan reward manajemen yang adil dan menarik dapat menciptakan perilaku etis. Serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hesti (2010) yang mengatakan bahwa kompensasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan hal ini bahwa kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan dapat menurunkan perilaku tidak etis dan berpengaruh positif terhadap peningkatan perilaku etis karyawan.

Hal ini diperjelas melalui teori IBK. Bayangkara (2008) yang menyatakan perilaku etis karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen berbagi bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang dikontribusikannya kepada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ke

b) Pembahasan Hasil Uji F :

Pengujian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 16,236 sedangkan F_{tabel} dengan taraf keyakinan 95% (α) + 5% dengan taraf signifikansi 0,05, hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,59, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,236 >$

3,59) dengan signifikan f sebesar 0,000 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh sistem pengendalian intern (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap perilaku etis karyawan (Y).

Hasil penelitian ini pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang bahwa pada perusahaan tersebut perilaku etis karyawan umumnya dikarenakan oleh sistem pengendalian intern yang tegas dari manajemen perusahaan sehingga membuat karyawan mematuhi peraturan dan tata tertib yang dibuat dan pemberian kompensasi yang sesuai sehingga karyawan tersebut memiliki perilaku etis yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ke

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan uraian pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai sistem pengendalian intern dan kompensasi manajemen terhadap perilaku etis karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 16, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian intern didapatkan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang.
2. Kompensasi didapatkan ketentuan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang.
3. Berdasarkan uji secara bersamaan (simultan), didapatkan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sistem pengendalian intern dan kompensasi manajemen secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang dengan 20 karyawan di dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang didapatkan, maka penulis ingin memberikan saran kepada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk diterapkan antara lain :

1. Perlu dilakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern yang telah dijalankan tersebut agar dapat menciptakan perilaku karyawan yang baik atau etis sesuai yang diinginkan perusahaan.
2. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi atau dorongan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan merasa diperhatikan serta tindakan-tindakan yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan baik untuk dirinya maupun untuk perusahaan, yang bertindak sesuai dengan kode etis atau berperilaku etis (baik).
3. Pemberian kompensasi disarankan agar dilakukan dengan adil, jujur dan transparan agar tidak berakibat pada tindakan-tindakan curang atau perilaku tidak etis.

Uji Reabilitas

Tabel Reabilitas Sistem Pengendalian Intern (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	17

Tabel Reabilitas Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	13

Tabel Reabilitas Perilaku Etis Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A dkk. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta. Erlangga
- Arlich, Hesti. 2010. Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*, (Online), <http://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/download/995/798.pdf>, diakses 13 September 2016
- Baridwan, Zaki. 2010. *Intermediate Accounting Edisi Ketujuh*. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakutlas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Bayangkara, IBK. 2014. *Management Audit : Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka
- Griffin, Ricky dan Ronald J. Ebert. 2006. *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta. Erlangga
- Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasan, Iqbal. 2009. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Yogyakarta. Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Jayanti, Ni Putu Indah Jayanti, 2013. Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi dan Reward Manajemen Terhadap Perilaku Etis Konsultan pada PT. Orindo Alam Ayu Cabang Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*, (Online), <http://download.potalgaruda.org/article.php?article=82285&val=986>, diakses 13 September 2016
- Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. Rajawali Pers

Muhammad. 2014. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. Rajawali Pers

Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta. Salemba Empat

Permatasari, Indah. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern, Audit Personalia dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis karyawan CV. Arch Consultant Engineering 4 Palembang. *Skripsi*

Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu

Suharyani. 2007. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta. Salemba Empat

Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Kencana

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gaya Media

Sulistiyanim, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber daya Manusia*. Yogyakarta. Gaya Media

<http://www.repository.widyatama.ac.id>

<http://www.pegadaian.co.id/#Produk.dan.Layanan?uid>