

**PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP PERILAKU ETIS
PEGAWAI HONOR PADA BKPD
KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh
SITI NURFAJRA S. POLUTU
E1116115

SKRIPSI

**untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP PERILAKU ETIS
PEGAWAI HONOR PADA BKPD
BONE BOLANGO

Oleh

SITI NURFAJRA S. POLUTU
E1116115

SKRIPSI

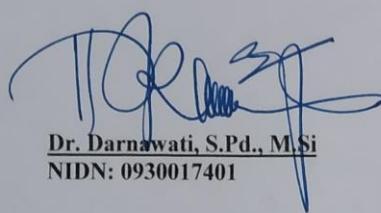
untuk memenuhi salah satu syarat ujian

guna memperoleh gelar Sarjana

Dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo.....2020

Pembimbing I



Dr. Darnawati, S.Pd., M.Si
NIDN: 0930017401

Pembimbing II



Reyther Biki, SE., M.Si
NIDN: 0927077001

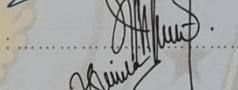
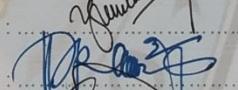
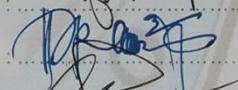
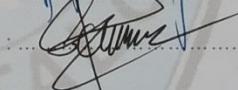
HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERNAL
TERHADAP PERILAKU ETIS PEGAWAI HONOR
PADA BKPD BONE BOLANGO

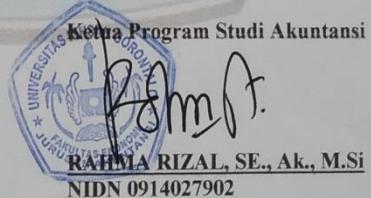
Oleh
SITI NURFAJRA S. POLUTU
E11.16.115

Telah Memenuhi syarat dan Dipertahankan pada komisi Ujian Akhir
Hari/Tanggal : Selasa, 07 Juli 2020

Komisi Pengaji :

1. Dr. Bala Bakri, SE., MM 
2. Melinda Ibrahim, SE., MSA 
3. Rizka Yunika Ramly, SE., M.Ak 
4. Dr. Darnawati, S.Pd., M.Si 
5. Reyther Biki, SE., M.Si 

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik pada Universitas Ichsan Gorontalo maupun pada perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi tidak terdapat karya yang telah publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar putaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademika berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 7 Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Siti Nurfajra S. Polutu
E.11.16.115

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh pekerjaan yang lain. Hanya kepada Tuhan-Mu lah kamu berharap”

(Q.S Al-Insyirah 6-8).

Tinggalkanlah kesenangan yang menghalangi pencapaian kecemerlangan hidup yang diidamkan, dan berhati-hatilah, karena kesenangan adalah cara gembira menuju kegagalan.

(Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil’alamin. Sujud syukur kepada-Mu ya Allah, atas cinta dan kasih sayang-Mu, atas Nikmat dan Karunia serta Ridho-Mu lah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang dipersembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayah (Mohamad Sapri Polutu) dan Ibu (Sunanti Kasim) sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada kalian. Yang tak pernah lelah membeskarku dengan penuh rasa kasih sayang dan cinta juga dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini serta selalu membimbing hingga Ananda dapat menyelesaikan kuliah.

Do’a untuk keselamatan dunia dan akhirat selalu ku panjatkan untuk kalian berdua.

Terima kasih untuk saudaraku Tersayang (Amelia Frinka D. Mado S.Pd, Rahmatia Firja D. Mado Dan Mohamad Ramdan Polutu) yang selalu menyemangatiku, memberi motivasi dan dukungan. Do'a serta rasa sayang dan cintanya begitu hangat bagiku.

Almamaterku tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, serta semua pihak yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

“Impian anda hari ini, bisa menjadi masa depan anda besok”

KATA PENGANTAR

Assalam 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah wasyukrulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor Pada Badan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango”**. Dalam penyusunan, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat limpahan dan kasih sayang Allah SWT serta bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari berbagai pihak, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan koreksi dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun, serta tak lupa mengucapkan terima kasih kepada Bapak Muhamad Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Ariawan, SE., S.Psi., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Rahma Rizal SE.Ak., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Dr. Darnawati, S.Pd., M.Si, selaku Pembimbing I yang turut membantu dalam penyusunan Skripsi ini, Bapak Reyther Biki, SE., M.Si, selaku Pembimbing II dan telah banyak membantu. Kepala Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango bersama seluruh staff dan jajarannya. Kedua orang tua,

Ayah Moh. Sapri Polutu dan Ibu Sunanti Kasim serta keluarga yang telah banyak memberikan bantuan dan doa, tak lupa Staff Pengajar Universitas Ichsan Gorontalo dan rekan- rekan Mahasiswa Akuntansi Reguler'B angkatan 2016 terkhusus kepada Ivon,Wahda, Isma, Fitri, Enno, Bila dan Indri terima kasih atas dukungan dan kebersamaan sampai dengan tahap ini yang tidak akan mungkin terlupakan.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat dengan harapan semoga penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Gorontalo, 2020

Siti Nurfajra S. Polutu
E.11.16.115

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi; Lingkungan Pengendalian (X1), Penaksiran Resiko (X2), Aktivitas Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4) dan Pemantauan (X5) secara *simultan* Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) Pada Kantor BKPD Bone Bolango. Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei. Menggunakan sampel dari populasi untuk menyebar kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian. Menggunakan Path Analysis sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepatuhan pengendalian internal secara *simultan* berpengaruh terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor sebesar 0,915 (91,5%), terdapat sebesar 0,085 (8,5%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Lingkungan Pengendalian (X1) sebesar 0,011 (1,1%), Penaksiran Resiko (X2) sebesar 0,542 (54,2%), Aktivitas Pengendalian (X3) sebesar 0,130 (13%), Informasi dan Komunikasi (X4) sebesar 0,054 (5,4%), dan Pemantauan (X5) sebesar 0,060 (6%) berpengaruh secara *parsial* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y).

Kata kunci : Kepatuhan pengendalian internal, Perilaku etis pegawai honor

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of Internal Control Compliance (X) which includes; Control Environment (X1), Risk Assessment (X2), Control Activities (X3), Information and Communication (X4) and Monitoring (X5) simultaneously on Ethical Behavior of Honor Employees (Y) at the BKPD Bone Bolango Office. In this study the authors chose the type of quantitative research, using the survey method. Using a sample from the population to distribute questionnaires as a means of collecting research data. Using Path Analysis as a data analysis method. The results showed that internal control compliance simultaneously had an effect on the Ethical Behavior of Honor Employees of 0.915 (91.5%), 0.085 (8.5%) was influenced by external variables that were not studied. Control Environment (X1) is 0.011 (1.1%), Risk Assessment (X2) is 0.542 (54.2%), Control Activities (X3) are 0.130 (13%), Information and Communication (X4) is 0.054 (5,4%), and Monitoring (X5) of 0.060 (6%) partially influences the Ethical Behavior of Honor Employees (Y).

Keywords: Internal control compliance, ethical behavior of honorarium employees

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Pengendalian Internal	8
2.1.1.1. Definisi Pengendalian Internal	8
2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Internal	10
2.1.1.3. Sistem Pengendalian Internal	11
2.1.1.4. Prinsip Umum Pengendalian S.P.I.P.....	12
2.1.1.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi keberhasilan penerapan S.P.I.P	13
2.1.1.6. PP No. 06 Tahun 2008 Tentang S.P.I.P ..	15
2.1.1.7. Unsur-unsur S.P.I.P.....	16
2.1.2. Pengertian Etika & Perilaku Etis Pegawai	23

2.1.2.1. Karakteristik Kepribadian Yang Mempengaruhi Perilaku Etis.....	24
2.1.2.2. Dimensi Perilaku Etis.....	26
2.1.2.3. Prinsip-prinsip Perilaku Etis	27
2.1.3. Pengertian Kepatuhan	28
2.1.4. Penelitian Terdahulu	28
2.2. Kerangka Pemikiran.....	30
2.3. Hipotesis.....	30

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	32
3.2. Metode penelitian.....	32
3.2.1. Desain Penelitian.....	32
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.2.2.1. Variabel Independen.....	33
3.2.2.2. Variabel Dependental	35
3.3. Populasi & Sampel.....	37
3.3.1. Populasi	37
3.3.2. Sampel	38
3.4. Jenis & Sumber Data.....	39
3.4.1. Jenis Data	39
3.4.2. Sumber Data.....	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Prosedur Instrumen Penelitian	40
3.6.1. Uji Validitas	41
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	42
3.6.3. Konversi Data Ordinal ke Interval	43
3.7. Metode Analisis Data.....	44
3.8. Pengujian Hipotesis.....	46

BAB IV HASIL, PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	48

1.1.2. Visi Dan Misi	48
1.1.3. Tugas Dan Fungsi	49
1.1.4. Struktur Organisasi	55
1.1.5. Karakteristik Responden	56
1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	59
1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Pengendalian	60
1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penaksiran Resiko	64
1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Aktivitas Pengendalian ...	67
1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Informasi Dan Komunikasi	71
1.2.5. Analisis Deskriptif Variabel Pemantauan	73
1.2.6. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Etis Pegawai.....	74
1.3. Analisis Data	77
1.3.1. Uji Instrument	77
1.3.1.1. Uji Validitas	77
1.3.1.2. Uji Reliabilitas	80
1.3.1.3. Pengujian Hipotesis.....	81
1.3.1.4. Uji Koefisien Determinasi	84
1.4. Pembahasan Hasil Penelitian	85
1.4.1. Kepatuhan Pengendalian Internal Yang Meliputi X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	85
1.4.2. Lingkungan Pengendalian X_1 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	86
1.4.3. Penaksiran Resiko X_2 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	87
1.4.4. Aktivitas Pengendalian X_3 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	88
1.4.5. Informasi dan Komunikasi X_4 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	89
1.4.6. Pemantauan X_5 Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Variabel Y	89

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
JADWAL PENELITIAN	96
LAMPIRAN	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3.1 Struktur Path Analysis.....	45
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Hasil Estimasi.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Kepatuhan Pengendalian Internal (X) ...	36
Tabel 3.2. Operasional Variabel Perilaku Etis Pegawai (Y)	37
Tabel 3.3 Daftar Jumlah Populasi	38
Tabel 3.4 Daftar Jumlah Sampel	39
Tabel 3.5 Indeks Korelasi.....	42
Tabel 4.1. Data Sampel Penelitian	56
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.3. Usia Responden.....	58
Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan Responden.....	58
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden.....	59
Tabel 4.6. Skala Penilaian Jawaban Responden.....	60
Tabel 4.7. Rekapitulasi Jawaban Responden (X1).....	61
Tabel 4.8. Rekapitulasi Jawaban Responden (X2).....	65
Tabel 4.9. Rekapitulasi Jawaban Responden (X3).....	67
Tabel 4.10. Rekapitulasi Jawaban Responden (X4).....	71
Tabel 4.11. Rekapitulasi Jawaban Responden (X5).....	73
Tabel 4.12. Rekapitulasi Jawaban Responden (Y)	75
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas (X1)	77
Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas (X2)	78
Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas (X3)	78
Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas (X4)	79
Tabel 4.17. Hasil Uji Validitas (X5)	79

Tabel 4.18. Hasil Uji Validitas (Y)	80
Tabel 4.19. Hasil Uji Reliabilitas (X1,X2,X3,X4,X5 Dan Y)	80
Tabel 4.20. Analysis Statistik.....	81
Tabel 4.21. Hasil Pengujian Bsrnya Pngaruh Vriabel X Trhdap Vriabel Y	83
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER	98
LAMPIRAN II DATA KUESIONER	108
LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	123
SURAT BEBAS PLAGIASI	129
SURAT REKOMENDASI PENELITIAN	130
HASIL UJI PLAGIASI.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persoalan sumber daya manusia selagi menjadi pancaran dan landasan pada perseroan atau organisasi untuk terus-menerus bisa memperkuat di era globalisasi. Sumber daya manusia ialah aspek penentu kesuksesan perwujudan kelompok yang efisien. Menurut Ricky W. Griffin dalam Arifiyani (2012) semakin bersangkutan sumber daya manusia berisi sejak berkembangnya kekacauan hukum, kepahaman bahwa sumber daya manusia yakni fasilitas berharga buat pengembangan inventivitas dan kepahaman tentang anggaran yang berhubungan dengan administrasi sumber daya manusia yang rendah.

Arifiyani (2012) menyatakan karakter tidak etis ialah karakter yang tidak sinkron dengan norma sosial yang sebagai standar. Karakter tidak etis akibat pegawai merasa tak puas dan menyesal dengan buatan atau produk yang diperoleh dari perseroan menurut Ricky W. Griffin (2006).

Thoyibatun (2009) menyatakan karakter tidak etis merupakan suatu karakter menyelimpang yang dilakukan manusia untuk menggapai suatu arah yang khusus.

Menurut Robinson, karakter tidak etis mungkin berupa penyalahgunaan takhta/jabatan, penyalahgunaan kewenangan, penyalahgunaan sumber daya organisasi, dan karakter yang tidak melakukan apa-apa.

Sebagai halnya yang dinyatakan oleh Arens (2006) dalam Arifiyani (2012). Pengendalian intern merupakan sistem yang dirancang dapat menyampaikan kepastian yang cekup tentang pencapaian tujuan administrasi mengenai reliabilitas reportase keuangan, efisiensi dan efektivitas kerja, dan loyal terhadap hukum dan kebijakan yang berjalan dalam perseroan atau organisasi.

Menurut publik, memutuskan taksiran, rancangan dan tujuan merupakan untuk memutuskan etika pengendalian. Pengendalian itu independen ada untuk mengawasi prestasi atau peristiwa sesuai yang diimpikan, dan dapat diperbolehkan. Pengendalian di dirikan di dalam prosedur internal. Ini terbentuk dengan konsolidasi elemen yang saling berhubungan terdiri dari lingkungan sosial berdampak pada karakter pekerja, informasi yang dibutuhkan pada pengendalian, kearifan dan kebijakan.

Konsepsi aturan perseroan juga banyak bergantung atas pentingnya pengendalian internal. Pengendalian internal mendukung untuk mnetapkan bahwa sistem beroperasi telah dirancang dan bahwa respon reaksi sungguh-sungguh pengelolaan risiko dikerjakan. (Douglas: 2011 :1-5) Selain itu, efektif stamina karyawan bagitu penting untuk administrasi, sebab efektif stamina karyawan ada interaksi dengan anggaran karyawan. Anggaran karyawan adalah bagian yang penting disebabkan jumlahnya nisbi substansial dibandingkan dengan anggaran-anggaran lainnya, oleh karena itu pentingnya pengendalian dalam pengelolaannya.

Pengendalian intern memegang kedudukan berkuasa dalam instansi agar meminimalisir terjadinya *fraud* dan pengendalian intern yang efisien akan mengunci kesempatan terjadinya karakter tidak etis (Fauwzi, 2011 dalam Jayanti

dan Rasmini, 2013). Karakter tidak etis mungkin terjadi diberbagai tahapan organisasi disebabkan adanya dorongan dari dalam diri dan dapat dikarenakan adanya kesempatan untuk melaksanakan perbuatan berkarakter tidak etis, aspek lain yang bisa dipengaruhi karakter etis selain dorongan adalah reward. Suatu tujuan dari sebuah kerja keras dalam mencapai sebuah hasil itu adalah reward.

Dalam penelitian Tresnawati (2012:143) dengan semakin meningkat dan lingkungan sebuah instansi, bahwa yang diperlukan suatu menangani makin dalam melaksanakan pengendalian. Dimana pengendalian internal adalah fasilitas yang bisa mengurangi penyimpanan dalam usaha untuk menggapai suatu tujuan instansi.

Bentuk sikap etis dan kepatuhan karyawan ialah hal yang sebegitu penting bahkan tidak bisa dijauhkan. Begitu pun Pegawai yang ada pada Badan Keuangan Pendapatan Daerah Bone Bolango itu sendiri. Tetapi melihat begitu banyaknya pegawai yang ada pada instansi itu, maka calon peneliti lebih menitik beratkan pada pegawai honor yang berada pada instansi itu sendiri. Karena mengingat bahwa pegawai honor hampir sama dengan karyawan swasta. Serta bentuk perilaku etis dan bentuk kepatuhan merupakan hal yang menjadi bahan pertimbangan apakah pegawai ini bisa diberikan kontrak lagi ataukah diberhentikan dengan paksa.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, Ibu Hestin Hasan, SE. Diketahui bahwa Badan Keuangan Pendapatan Daerah memiliki masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kepatuhan pegawai honor. Dengan adanya perilaku tidak etis

pegawai honor yang sering terlambat. Oleh karena itu terlihat jelas bahwa perilaku tidak etis, pegawai honor tersebut dan menimbulkan kinerjanya yang kurang baik, sehingga menyebabkan pengaruh terhadap pengendalian internal.

Berdasarkan penjelasan di atas, mengetahui pentingnya pengendalian internal kepatuhan dan sikap etis dalam suatu instansi maka peneliti terkesan untuk melaksanakan penelitian dengan tajuk: **“Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor Pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang problem diatas, maka penulis menuliskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa Besar lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran risiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4) serta pemantauan (X_5) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?
2. Seberapa Besar lingkungan pengendalian (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?
3. Seberapa Besar penaksiran risiko (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?

4. Seberapa Besar aktivitas pengendalian (X_3), secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?
5. Seberapa Besar informasi dan komunikasi (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?
6. Seberapa Besar pemantauan (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango?

1.3. Maksud & Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam menyinggung tentang kepatuhan pengendalian internal terhadap perilaku etis pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran risiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4) serta pemantauan (X_5) secara simultan (bersama-sama) terhadap perilaku etis pegawai honor (Y)

pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan pengendalian (X_1) secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penaksiran resiko (X_2) secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian (X_3) secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh informasi dan komunikasi (X_4) secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemantauan (X_5) secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor (Y) pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis laksanakan ini diharapkan agar bisa memberikan informasi yang lebih teliti dan relevan serta dapat dimanfaatkan di berbagai pihak seperti:

1. Untuk Penulis, diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan keahlian mengenai pengaruh kepatuhan pengendalian internal terhadap perilaku etis pegawai honor dan memenuhi ketentuan dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Untuk Perusahaan/Instansi Pemerintah terkait, diharapkan bisa mengamalkan sumbangsih akal/daya pikir didalam pelaksanaan kepatuhan pengendalian internal oleh administrasi, khususnya dalam mengembangkan sikap etis dalam aktivitas suatu perusahaan atau instansi pemerintah terkait.
3. Untuk Pembaca, diharapkan penelitian ini bisa menjadi sumbangsih daya pikir dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan sebagai informasi yang berguna serta untuk bahan referensi sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengendalian Internal

Pemerhati pengorganisasian memperhatikan pengendalian menjadi salah satu kegiatan untuk administrasi yang berguna. Opini pengendalian sebagai usaha dapat mengarahkan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Konsepsi pengendalian internal dikembangkan oleh berbagai macam perusahaan karier auditor baik sector publik ataupun pemerintah. Mereka mendatangkan patokan dan panduan agenda pengendalian intern dan melahirkan definisi dengan cara yang berbeda. Setiap definisi menangkap konsepsi asas pengendalian intern, akan tetapi mengutarakan dengan memakai kata yang berbeda.

Selain itu dapat lebih mudah dimengerti, bahwa pengendalian intern merupakan spesifik untuk setiap aktivitas dan perusahaan, sehingga pengucapannya juga akan terkait dari ciri yang dapat dikenal dengan pengawasan.

2.1.1.1. Definisi Pengendalian Intern

Sebelumnya kata yang digunakan untuk pengendalian intern merupakan sistem pengendalian intern, sistem pengamatan intern dan bentuk pengendalian intern. Dari tahun 2001 kata resmi yang dipakai IAI ialah pengendalian intern (Agus Sukrisno, 2012).

Menurut Mulyadi (2001) pengendalian intern merupakan suatu prosedur yang dijalankan oleh lembaga komisaris, administrasi, dan pegawai lain, yang di

bentuk untuk menyampaikan kepercayaan patut terhadap pencapaian 3 golongan terdiri dari; 1) ketaatan laporan keuangan, 2) loyalitas terhadap hukum dan kebijakan yang berlaku, 3) operasi efisien dan efektif . Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI 2011) menyebutkan pengendalian intern diartikankan sebagai suatu proses yang dijalankan oleh lembaga komisaris, administrasi dan pegawai lain entitas yang didesain dapat menyampaikan kepercayaan patut atas pencapaian 3 golongan tujuan yakni a) ketaatan pelaporan keuangan, b) efisien operasi dan efektif, c) loyalitas terhadap hukum dan kebijakan yang ada.

Menurut *Committee of Sponsoring Organization* (COSO) komponen-komponen pengendalian intern terdiri dari :

1. Lingkungan pengendalian (*Control environment*), keadaan badan yang mempengaruhi kesadaran pemilikan (*control consciousness*) dari semua pegawainya. Lingkungan pengendalian ini adalah aturan dari unsur lainnya sehingga meliputi ketaatan dan sistem.
2. Penilaian resiko (*Risk assessment*), merupakan prosedur mengartikan dan menghitung resiko yang ditemui dalam mencapai suatu tujuan. Setelah diartikan, administrasi harus memastikan bagaimana menjaga/menjalankannya.
3. Aktivitas pengendalian (*Control Activities*), merupakan kearifan dan langkah yang harus diterapkan untuk meyakini administrasi bahwa seluruh pedoman telah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian ini dipakai untuk seluruh tingkat institusi dan pengajaran data.

4. Infomasi dan komunikasi (*Information and communication*), 2 prinsip yang bisa memdukung administrasi melakukan tanggung jawabnya. Manajemen bisa mengembangkan sistem informasi yang efektif dan efisien. Hal tercantum diantaranya berkaitan dengan sistem akuntansi yang meliputi dari cara-cara dan perekaman (*records*) baik diidentifikasi, digabungkan, dianalisa, dikelompokkan, dicatat dan dilaporkan transaksi yang muncul serta bermutu dalam membuat tanggung jawaban.
5. Pemantauan (*monitoring*), sebuah prosedur penilaian selama atas penilaian dapat dilaksanaan pengendalian internal dan dikerjakan perbaikan jika diperlukan.

2.1.1.2. Tujuan Pengendalian Intern

Menurut Tim Penyusun Modul Pengendalian Intern (STAN 2007) bahwa tujuan pengendalian intern yang dikemukakan oleh COSO yaitu a) efisiensi operasi dan efektivitas, b) Ketaatan pelaporan keuangan, dan c) loyalitas terhadap kebijakan yang ada. Sedangkan AICPA merumuskan maksud dari pengendalian internal yang harus diuji eksistensi dan efektivitasnya, yaitu: a) bisa dipercaya dan integritas berita b) Kepatuhan pada kearifan, agenda, Proses, Undang Undang dan prinsip. c) Penjagaan aktiva, d) Ekonomis dan efisiensi penyelenggaraan sumber daya, e) Efektivitas perolehan yang dimaksud.

Menurut Arens, Elder dan Beasley (2008) dalam Nugroho (2012) tujuan dari sistem pengendalian intern adalah :

1. Ketaatan laporan keuangan. manajemen mempunyai tanggung jawab untuk mengatur laporan keuangan serta mempunyai tanggung jawab hukum atau ahli untuk menyakini bahwa informasi disajikan dengan normal dan pantas untuk ketentuan dalam penyajian.
2. Efektivitas kegiatan operasi dan Efisiensi. Adanya pengendalian intern dalam sebuah instansi akan memotivasi penggunaan sumber daya instansi secara efektif dan efisien dalam tercapainya suatu tujuan dan landasan instansi. adanya informasi keuangan dan non keuangan tentang aktivitas operasi instansi sangat berguna dalam pengambilan kesimpulan bagi para pengguna informasi.
3. Loyalitas terhadap hukum dan kebijakan. instansi atau perusahaan diharuskan menaati beragam ketetapan hukum dan kebijakan yang ada.

2.1.1.3. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dalam kalangan pemerintahan yang perilaku pengorganisasianya terbentuk dalam birokrasi, sering dipakai ialah Sistem Pengendalian Intern. Sebutan ini dapat disetarakan dengan sebutan Sistem Pengendalian Manajemen yang dipakai untuk menyatakan Pemeriksaan Menempel pada masa-masa sebelumnya, sebagai formal pemerintah mengadaptasikan Pengendalian Intern dapat mengelola aktivitas dan operasi pemerintahan. pelaksanaan SPIP adalah tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap instansi pemerintah, dan merupakan kewajiban setiap jenjang manajemen baik instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah.

2.1.1.4. Prinsip Umum Penyelenggaraan SPIP

Konsep panduan pengendalian melihat bahwa sistem pengendalian intern tak satu perkara atau kejadian yang berlangsung sekejap dan mandiri, tapi yakni suatu hubungan aksi yang mencakup semua aktivitas perusahaan yang dilaksanakan untuk mendapatkan kepercayaan yang normal bahwa yang dimaksud bisa tercapai. Konsep ini mempersesembahkan opini umum yang bisa diperhatikan dalam menjalankan SPIP yakni:

1. Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral dan bersatu dengan perusahaan atau aktivitas secara terus menerus. Sistem Pengendalian Intern lebih efisien jika dibentuk ke dalam infrastruktur suatu perusahaan dengan menjadi elemen dari organisasi yang dikenal dengan istilah "*built-in*". Yang dimaksud dengan *built-in* ialah suatu prosedur yang terintegrasi dengan aktivitas, dan bisa bersatu dengan dilaksanakan fungsi administrasi, diawali dengan perencanaan hingga evaluasi.
2. Sistem Pengendalian Intern dipengaruhi oleh manusia. Efisiensi sistem pengendalian inten sangat diperlukan pada manusia yang melakukannya. Manajemen memilih tujuan, berencana dan melakukan mekanisme pengendalian, memantau serta mengevaluasi pengendalian. Berikutnya, semua pegawai dalam instansi memegang peranan penting untuk melakukan sistem pengendalian intern lebih efisien.

3. Sistem pengendalian Intern memberikan kepercayaan yang patut, tidak hanya kepercayaan yang otoriter. Betapapun baiknya perencanaan dan pengololaan sistem pengendalian intern dalam sebuah instansi, bukan hanya memberikan jaminan kepercayaan yang otoriter bahwa yang dimaksud instansi dapat digapai. Oleh karena itu bisa saja pencapaian yang dimaksud akan dipengaruhi oleh keterbatasan yang menempel dalam semua sistem pengendalian intern, yakni kekhilafan manusia, pertimbangan yang lalai, dan adanya konspirasi.
4. Sistem Pengendalian Intern dapat sinkron dengan kepentingan skala, kompleksitas, etika, tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.
5. Susunan, ekstensif dan kedalaman pengendalian akan terkait pada yang dimaksud dan skala instansi, juga sesuai dengan kepentingan dan sebagian aktivitas serta lingkungan yang melingkupinya, etika operasi dan lingkungan dimana aktivitas instansi dilakukan. Dengan konsep ini, sehingga pengendalian tidak dimiliki sebuah instansi secara langsung dapat ditiru dan digunakan di instansi lainnya.

2.1.1.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Penerapan SPIP

Ada beberapa elemen bisa mempengaruhi kesuksesan penggunaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia ialah merupakan modal awal dan penggerak dalam sebuah instansi, dan merupakan *soft control* dalam penerapan SPIP ini. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu SDM yang

mempunyai integritas dan patut nilai etis. Sumber Daya Manusia yang memiliki integritas dan patut nilai etis ialah merupakan elemen-elemen penting dalam mendorong sehingga instansi bisa bergerak pada relnya.

2. Komitmen adalah keterikatan untuk melakukan sebuah kegiatan. Kesuksesan dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi sangat dipengaruhi oleh keterikatan dari semua pimpinan dan pegawai dalam mengerjakan instansi tersebut. Dalam pelaksanaan SPIP, elemen keterikatan pimpinan penting sekali diharapkan sehingga apa saja keputusan dan kebijakan yang dapat diambil hubungan dan perbaikan terhadap pengendalian intern, proses dan susunan yang akan dilakukan mendapatkan dorongan yang lebih dari pimpinan.
3. Lingkungan pekerjaan amat mempengaruhi pembentukan perilaku dan budaya kerja dalam sebuah instansi. Dalam suatu situasi lingkungan yang mendukung, dengan pimpinan yang rajin memberikan contoh etika yang baik, selalu memberikan dukungan kepada bawahan untuk terbiasa berperilaku terbuka, jujur dan dapat dipercaya akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Acuan pimpinan dalam berperilaku dan bertingkah laku bisa dapat mendorong terbentuknya budaya kerja yang selalu mengdahulukan nilai-nilai karakter yang baik dan disiplin.

Keberadaan infrastruktur mencakup seperti: pedoman, kebijakan, dan prosedur yang terintegrasi dengan elemen-elemen SPIP lainnya, sesuai dengan proses bisnis dan karakteristik sebuah instansi pemerintah terkait dengan pelaksanaan SPIP.

2.1.1.6. PP No. 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) telah mewajibkan seluruh Kementerian dan Lembaga untuk mengendalikan semua aktivitas dengan menerapkan sistem pengendalian intern dan juga berkewajiban setiap jenjang manajemen. Hal ini untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam PP No. 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa sistem pengendalian intern merupakan prosedur yang integral pada tindakan dan aktivitas yang dikerjakan secara terus menerus oleh pimpinan dan semua pegawai untuk memberikan kepercayaan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui aktivitas yang efisien dan efektif, ketaatan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap kebijakan perundang-undangan.

Secara garis besar SPIP bermaksud untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.1.1.7. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 menjelaskan bahwa elemen-elemen SPIP sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian. Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan mengupayakan lingkungan pengendalian yang menimbulkan karakter yang baik dan kondusif untuk penerapan SPIP dalam lingkungan kerjanya melalui :

- a) Pengukuhan integritas dan nilai etis. Pengukuhan integritas dan nilai etis sekurang-kurangnya dapat dilaksanakan dengan cara:
 - 1) Menata dan menerapkan kebijakan karakter.
 - 2) Memberikan keteladanan pelaksanaan kebijakan karakter pada setiap tahapan pimpinan instansi pemerintah.
 - 3) Menegakkan kebijakan disiplin yang tepat atas penyimpangan terhadap tindakan dan proses, atau pelanggaran terhadap kebijakan karakter.
 - 4) Menjelaskan dan tanggungjawab adanya intervensi atau pengabaian pengendalian intern.
 - 5) Menghapus tindakan atau penugasan yang dapat mendukung karakter tidak baik.

- b. Komitmen terhadap kompetensi. Komitmen terhadap kompetensi sekurang-kurangnya diterapkan dengan cara:

- 1) Mengidentifikasi dan menetapkan aktivitas yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi pada tiap-tiap posisi dalam instansi pemerintah.
 - 2) Menyusun standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada tiap-tiap posisi dalam instansi pemerintah.
 - 3) Menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan untuk membantu pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kompetensi kinerjanya.
 - 4) Memilih pimpinan instansi pemerintah yang mempunyai keahlian manajerial dan pengalaman teknis yang ekstensif untuk pengelolaan instansi pemerintah.
- c. Kepemimpinan yang mendukung. Kepemimpinan yang mendukung sedikitya ditunjukkan antara lain :
- 1) Memperhitungkan risiko dalam pengambilan kepastian.
 - 2) Mempraktikkan manajemen berbasis kemampuan pegawai.
 - 3) Mendukung tanggung jawab tertentu pada penerapan SPIP.
 - 4) Menjaga atas aktiva dan informasi dari akses dan pendayagunaan yang tidak sah.
 - 5) Melakukan korelasi secara serius dengan pejabat dalam tingkatan yang kurang.
 - 6) Merespon secara positif terhadap pelaporan yang berhubungan dengan keuangan, penganggaran, program, dan aktivitas.

d. Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan keperluan.

Dalam menyusunan struktur organisasi harus berpegangan dalam kebijakan perundang-undangan yang ada. Penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan keperluan sekurang-kurangnya antara lain :

- 1) Menyesuaikan dengan skala dan sifat aktivitas instansi pemerintah.
- 2) Memberikan penjelasan wewenang dan tanggung jawab dalam instansi pemerintah.
- 3) Memberikan penjelasan interaksi dan jenjang pelaporan intern dalam instansi pemerintah.
- 4) Melakukan observasi dan penyesuaian periodik terhadap struktur organisasi yang berkaitan dengan perubahan lingkungan strategis.
- 5) Menetapkan jumlah pegawai yang sesuai, terutama untuk posisi pimpinan.

e. Pendeklegasian kewenangan dan tanggung jawab yang tepat.

sekurang-kurangnya dilakukan dengan memperhatikan antara lain :

- 1) Kekuasaan diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan tingkat tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan instansi pemerintah.

- 2) Pegawai yang diberikan wewenang mengerti bahwa wewenang dan tanggungjawab yang diberikan berhubungan dengan pihak lain dalam instansi pemerintah yang berkaitan.
 - 3) Pegawai yang diberikan wewenang mengerti bahwa pelaksanaan wewenang dan tanggungjawab berhubungan dengan penerapan SPIP.
- f. Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang penerapan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan dengan memperhatikan sekurang-kurangnya meliputi:
- 1) Penetapan kebijakan dan proses sejak rekrutmen hingga dengan pemberhentian pegawai.
 - 2) Pencairan latar belakang calon pegawai dalam proses rekrutmen.
 - 3) Supervisi berkala yang layak terhadap pegawai.
 - 4) Dalam penyusunan kebijakan penerapan sumber daya manusia harus berpegangan pada kebijakan perundangan undangan yang ada.
- g. Pelaksanaan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektivitas meliputi:
- 1) Memberikan kepercayaan yang layak atas kepatuhan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

- 2) Memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.
 - 3) Memelihara dan mengembangkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah.
- h. Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah yang berkaitan dengan adanya mekanisme saling uji antara pemerintah terkait.

2. Penilaian Risiko. Pimpinan instansi pemerintah wajib melaksanakan penilaian risiko. Penilaian risiko meliputi identifikasi risiko dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan instansi pemerintah memastikan tujuan instansi pemerintah dan yang dimaksud pada tingkat aktivitas dengan berpedoman pada kebijakan perundang-undangan.

Tujuan instansi pemerintah memuat pernyataan dan tujuan yang spesifik berskala dapat dicapai, realistik dan berkaitan dengan waktu. Tujuan instansi pemerintah wajib dikomunikasikan kepada semua pegawai. Untuk mencapai tujuan instansi pemerintah pimpinan instansi pemerintah menetapkan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen terintegrasi dan rancangan penilaian risiko. Penetapan tujuan pada tingkatan aktivitas sekurang-kurangnya dikerjakan dengan memperhatikan ketentuan meliputi:

1. Berdasarkan pada tujuan dan rancangan strategis instansi pemerintah.

2. Saling melengkapi, saling menunjang, dan tidak bertentangan.
3. Relevan dengan semua aktivitas utama pemerintah.
4. Mengandung elemen kriteria yang berskala.
5. Didorong oleh sumber daya instansi pemerintah yang baik.
6. Melibatkan semua tingkat pejabat dalam prosedur penetapannya.

Identifikasi risiko dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah agar bisa mengenali risiko yang bisa dihadapi oleh pemerintah. Identifikasi risiko sekurang-kurangnya dilakukan meliputi:

1. Memakai metodologi yang sesuai untuk tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan aktivitas secara menyeluruh.
2. Memakai mekanisme yang layak untuk mengenali risiko dari faktor yang dari luar dan faktor yang dari dalam.
3. Menilai faktor lain yang dapat meningkatkan risiko.

Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintah. Pimpinan instansi pemerintah menerapkan unsur kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.

- 3. Aktivitas Pengendalian.** Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan skala, kompleksitas, dan etika dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang berhubungan. Penyelenggaraan aktivitas pengendalian sekurang-kurangnya memiliki karakteristik meliputi:

1. Kegiatan pengendalian diutamakan pada kegiatan pokok instansi pemerintah.
2. Kegiatan pengendalian harus dikaitkan dengan proses penilaian risiko.
3. Kegiatan pengendalian yang dipilih disesuaikan dengan sifat khusus instansi pemerintah.
4. Kebijakan dan prosedur harus ditetapkan secara tertulis.
5. Prosedur yang telah ditetapkan harus dilaksanakan sesuai yang ditetapkan secara tertulis.
6. Kegiatan pengendalian dievaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut masih sesuai dan berfungsi seperti yang diharapkan.

4. Informasi dan Komunikasi. Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkonfirmasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang cepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif sebagaimana pimpinan instansi pemerintah harus sekurang-kurangnya meliputi;

1. Menyediakan dan memanfaatkan berbagai sarana komunikasi.
2. Mengelola, mengembangkan dan memperbarui sistem informasi.

5. Pemantauan. Pimpinan instansi pemerintah wajib melaksanakan pemantauan sistem pengendalian intern. Pemantauan sistem pengendalian intern dilakukan melalui pemantauan berkelanjutan,

observasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan melalui aktivitas diterapkan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, dan rekonsiliasi. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektifitas sistem pengendalain intern.

2.1.2. Pengertian Etika dan Perilaku Etis Pegawai

Menurut Ricky W. Griffin Dan Ronal J. Ebert (2006:58) Pengertian etika adalah kepercayaan mengenai tindakan yang baik dan tidak, atau tindak yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal lainnya. Perilaku etis adalah karakter yang sesuai dengan norma-norma sesuai yang diterima secara umum berhubungan dengan elemen-elemen yang benar dan yang baik.

Pola perilaku etis dalam diri tiap-tiap individu berkembang sepanjang waktu. Oleh sebab itu, setiap manusia dapat menunjukkan perubahan yang terus menerus terhadap perilaku etis. karakter akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat umum.

Harsono (1997) menyimpulkan bahwa etika merupakan hal-hal yang berhubungan dengan problem baik dan buruk. Frederick *et al.* (dalam Harsono, 1997) memberikan pengertian bahwa etika merupakan konsepsi karakter baik dan buruk. Dengan mengkritik terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan baik dan buruk atau benar dan salah.

Menurut Keraf (dalam Retnowati, 2003) etika secara umum dibagi menjadi 2 yakni etika umum dan khusus. Etika khusus dibagi menjadi 2 yakni (1)

etika individual yang menyangkut kewajiban dan sikap seseorang terhadap dirinya sendiri, dan (2) etika sosial yang menyangkut antara orang dengan yang lainnya baik secara perorangan maupun dalam bentuk kelembagaan. Etika sosial dibagi menjadi beberapa etika yakni etika keluarga, etika profesi, etika politik, etika lingkungan hidup, kritik ideologi, dan sikap terhadap sesama. Perilaku etis juga bisa disebut sebagai elemen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika merupakan hal yang penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin sebuah organisasi (Morgan, 1993).

2.1.2.1. Karakteristik Kepribadian yang Memperngaruhi Perilaku Etis

Menurut Griffin (2003) terdapat lima besar karakteristik kepribadian yang mempengaruhi perilaku etis meliputi :

1. Keakururan (*agreeableness*) adalah kemampuan seseorang untuk mempunyai hubungan baik dengan orang lain. Keakururan menyebabkan sejumlah orang menjadi lembut, koperatif, mau memaafkan, mau memahami, dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Individu yang sangat akur cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, manajer-manajer level lebih tinggi, sementara individu yang kurang cendrung mempunyai hubungan kerja yang buruk.
2. Kesungguhan (*conscientiousness*) adalah jumlah yang dimaksud yang menjadi focus seseorang. Individu yang focus yang dimaksud dengan relative lebih sedikit pada suatu waktu tertentu lebih terorganisir, sistematis, hati-hati, komprehensif, bertanggung jawab

dan memiliki disiplin diri dari bekerja meraih tujuan-tujuan ini. Individu yang lebih benar-benar cendrung berkinerja lebih baik dari pada sendiri yang kurang bersungguh-sungguh didalam pekerjaannya.

3. Emosionalitas negative (*negative emotionality*) adalah individu dengan emosionalitas negative yang rentang, santai, dan percaya diri. Sebaliknya individu yang mempunyai emosionalitas negative yang tinggi akan lebih tidak tenang, gelisah reaktif, dan moodnya biasa sangat bergejolak. Individu yang mempunyai emosionalitas negative rendah menangani stress, dan tekanan.
4. Ekstroversi (*extraversion*) level kenyamanan individual terhadap hubungan. Individu yang ekstrovert lebih mudah bergaul, suka bicara, dan terbuka terhadap hubungan baru, sedangkan individu introvert sulit bergaul, jarang berbicara, serta kurang terbuka terhadap hubungan baru.
5. Keterbukaan (*openness*) adalah kekakuan kepercayaan dan lingkup minat seseorang. Individu yang mempunyai tingkat keterbukaan tinggi mau menerima gagasan baru dan mau mengubah gagasan, kepercayaan dan sikap mereka sendiri setelah menerima informasi baru.

2.1.2.2 Dimensi Peilaku Etis

Menurut Robbins & Judge (2008-152) dimensi perilaku etis pegawai dilihat dari hal-hal yang meliputi:

1. Menghargai hubungan. Dengan menghargai hubungan antara sesama rekan kerja, pegawai cendrung mempertimbangkan implikasi etis dari elemen-elemen mereka terhadap individu lain. Seperti menghargai pendapat orang lain, menghormati sesama rekan kerja, dan tidak menghina hasil kerja orang lain.
2. Kedisiplinan. Keinginan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala kebijakan yang telah ditentukan. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari etika taat pegawai pada kebijakan yang ada didalam perusahaan, tingkah laku pegawai didalam perusahaan yang mencerminkan pegawai yang disiplin seperti bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan, menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan sebaik-baiknya, dan rasa tanggung jawab.
3. Kesetiaan terhadap Instansi. Kesetiaan pegawai terhadap instansi dapat menunjukkan seberapa besar loyalitas pegawai terhadap instansi dengan menjaga dan membela instansi, mengutamakan kepentingan instansi, serta mampu menyimpan rahasia instansi dengan baik.
4. Kehadiran. Kehadiran merupakan keikutsertaan pegawai secara fisik dan mental terhadap aktifitas kerja pada jam-jam efekif kerja.

Kehadiran dapat dilihat dari hadirnya pegawai setiap hari kerja, ketepatan jam masuk dan pulangnya pegawai, dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja.

2.1.2.3. Prinsip-prinsip Perilaku Etis

Menurut Merssier, dkk (2005:386-387) terdapat beberapa prinsip-prinsip etis anatara lain:

1. **Tanggung Jawab.** Dalam pengembangan tanggung jawabnya sebagai profesional, pegawai harus melakukan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam seluruh kegiatan mereka.
2. **Kepentingan umum.** Pegawai harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan umum serta menunjukkan komitmen dan profesionalnya.
3. **Integritas.** Untuk mempertahankan dan memperluas keyakinan umum, pegawai harus melakukan semua tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas tinggi.
4. **Objektifitas dan Independensi.** Pegawai harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesionalnya.
5. **Keseksamaan.** Pegawai harus dapat mempertahankan standart teknis dan etis profesi, terus berusaha keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang diberikan, serta melakukan tanggung jawab professional serta sesuai dengan kemampuannya.

6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa. Pegawai harus mempertimbangkan elemen-elemen kode perilaku profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan disediakan.

2.1.3. Pengertian Kepatuhan

Menurut Neufelt (Dalam Kusuma Dewi, 2012), menjelaskan arti kepatuhan merupakan kemauan mematuhi sesuatu dengan takluk dan tunduk. Perilaku masyarakat untuk cenderung mengikuti kebijakan ini disebut dengan kepatuhan (*obedience*). Namun, tidak semua masyarakat mempunyai sikap patuh.

Menurut Morselli (Dalam Anita, 2012), kepatuhan diartikan dengan perilaku positif dinilai adalah sebuah pilihan. Individu memilih untuk melakukan, mematuhi, dan menerima secara kritis terhadap aturan, hukum, norma sosial, permintaan maupun keinginan dari seseorang yang memegang otoritas maupun peran penting.

Menurut Agoes (2009:49) kepatuhan sebagai pemeriksaan untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut.

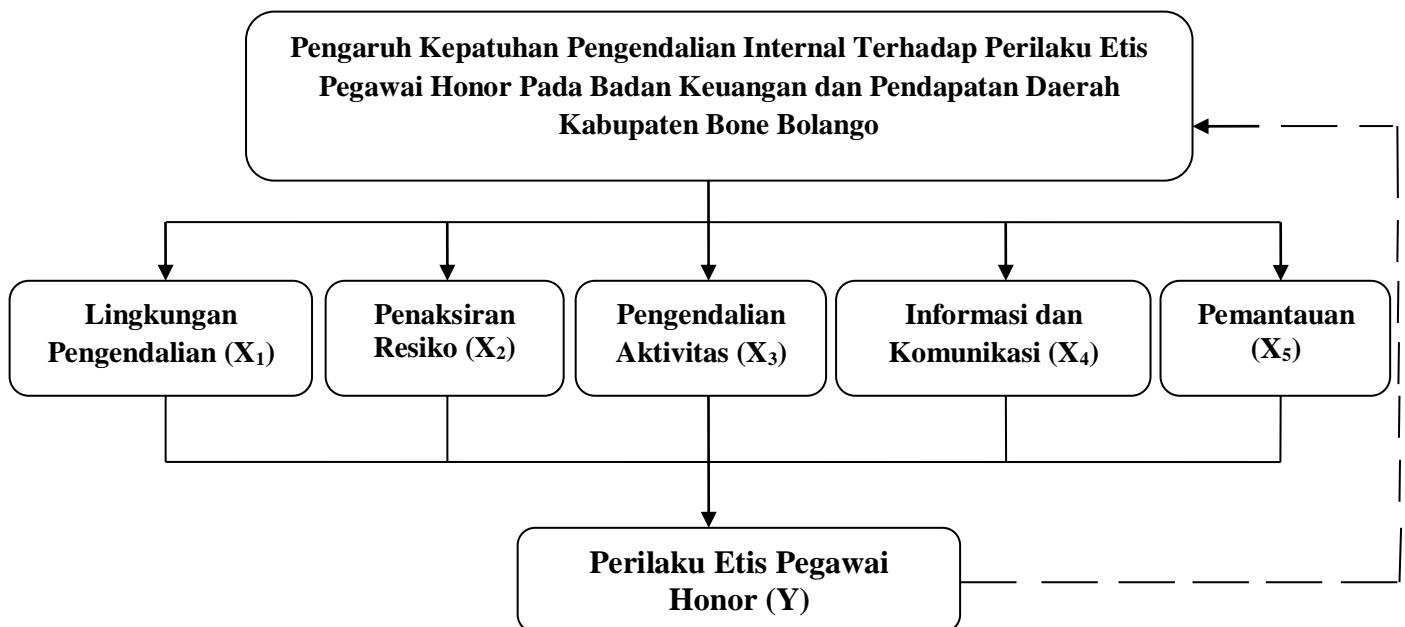
2.1.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang digunakan peneliti dalam mendukung dan sebagai acuan dalam penelitian ini pada tabel di bawah ini :

No	Nama Penelitian	Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1.	Aisah	2010	Pengaruh Pengendalian Intern, Integritas Manajemen dan Kepatuhan terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian	Pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam system penggajian
2.	Patricia	2012	Pengaruh Kepatuhan pengendalian Intern, Moralitas Manajemen dan Sistem Kompensasi terhadap Perilaku Etis Karyawan dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan)	Secara simultan (bersama-sama) variabel kepatuhan pengendalian intern, moralitas manajemen dan system kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku etis karyawan dalam sistem penggajian.
3.	Amir	2014	Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian	Lingkungan pengendalian, penaksiran risiko dan pemantauan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis, sedangkan variabel aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi berpengaruh negatif terhadap perilaku etis.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan bagan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini meliputi :

1. Terdapat pengaruh lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan secara simultan (bersamaan) terhadap perilaku etis pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

2. Terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan pengendalian terhadap perilaku etis Pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
3. Terdapat pengaruh signifikan positif penaksiran risiko terhadap perilaku etis Pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
4. Terdapat pengaruh signifikan positif aktivitas pengendalian terhadap perilaku etis Pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
5. Terdapat pengaruh informasi dan komunikasi signifikan positif terhadap perilaku etis pegawai honor Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
6. Terdapat pengaruh signifikan positif pemantauan terhadap perilaku etis Pegawai honor pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

BAB III

OBJEK & METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti yang sudah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal (X) Terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) Pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango di Jalan Prof. Dr. BJ. Habibie Desa Ulanta Kecamatan Suwawa Kabupaten Bone Bolango.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:7), metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian dalam metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis memakai statistik.

Penelitian kuantitatif dituntut banyak memakai angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil yang diperoleh. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan gambar, atau tampilan lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepatuhan pengendalian intern terhadap perilaku etis pegawai honor.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:38), “variabel penelitian merupakan suatu atribut dan sifat orang, objek dan aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk digunakan dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini penulis memilih 2 macam variabel yakni variabel independen dan variabel dependen.

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah lingkungan pengendalian (X_1), penaksiran resiko (X_2), aktivitas pengendalian (X_3), informasi dan komunikasi (X_4) serta pemantauan (X_5) dan yang menjadi variabel terikat ialah Perilaku Etis Pegawai Honor (Y).

3.2.2.1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono,2012:4) variabel bebas dalam penelitian ini meliputi :

Lingkungan Pengendalian (X_1), Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan mengupayakan lingkungan pengendalian yang menimbulkan karakter yang baik dan kondusif untuk penerapan SPIP dalam lingkungan kerjanya.

Penilaian Risiko (X₂), Pimpinan instansi pemerintah wajib melaksanakan penilaian risiko. Penilaian risiko meliputi identifikasi risiko dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan instansi pemerintah memastikan tujuan instansi pemerintah dan yang dimaksud pada tingkat aktivitas dengan berpedoman pada kebijakan perundang-undangan.

Aktivitas Pengendalian (X₃), Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan skala, kompleksitas, dan etika dari tugas dan fungsi instansi pemerintah yang berhubungan.

Informasi dan Komunikasi (X₄), Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkonfirmasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang cepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif.

Pimpinan (X₅), instansi pemerintah wajib melaksanakan pemantauan sistem pengendalian intern. Pemantauan sistem pengendalian intern dilakukan melalui pemantauan berkelanjutan, observasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan melalui aktivitas diterapkan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, dan rekonsiliasi. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektifitas sistem pengendalian intern.

3.2.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen atau sering juga disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono,2012:4). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Perilaku Etis Pegawai Honor (Y). Perilaku etis adalah karakter yang sesuai dengan norma-norma sesuai yang diterima secara umum berhubungan dengan elemen-elemen yang benar dan yang baik. Pola perilaku etis dalam diri tiap-tiap individu berkembang sepanjang waktu. Oleh sebab itu, setiap manusia dapat menunjukkan perubahan yang terus menerus terhadap perilaku etis. karakter akan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, organisasi, lingkungan organisasi, dan masyarakat umum.

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Varibel Kepatuhan Pengendalian Internal (X)

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR		SKALA
Kepatuhan Pengendalian Internal (X)	Pengendalian Internal (X1)	1	Integritas, aturan dan nilai-nilai etika	Ordinal
		2	Komitmen terhadap kompetensi	
		3	Pengelolaan keuangan yang kondusif	
		4	Struktur Organisasi	
		5	Pendeklegasian wewenang	
		6	Pengawasan	
		7	Hubungan kerja	
	Penaksiran Risiko (X2)	1	Salah saji	Ordinal
		2	Metodologi	
		3	Dampak	
		4	Kehati-hatian	
	Aktivitas Pengendalian (X3)	1	Kompleksitas	Ordinal
		2	Penyelenggaraan	
		3	Evaluasi	
		4	Pembinaan	
		5	Pengendalian	
		6	Kinerja	
		7	Otorisasi	
		8	Pencatatan	
	Informasi Dan Komunikasi (X4)	1	Pemeriksaan	Ordinal
		2	Menyediakan sarana komunikasi	
		3	Mengembangkan sistem informasi	
	Pemantauan (X5)	1	Efektivitas	Ordinal
		2	Pemantauan	
		3	Rekomendasi	

Sumber : peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008

Tabel 3.2.
Operasional Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

VARIABEL	INDIKATOR		SKALA
Perilaku Etis Pegawai (Y)	1	Menghargai Hubungan	Ordinal
	2	Kedisiplinan	
	3	Kesetiaan terhadap Instansi	
	4	Kehadiran	

Sumber : peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008

Instrumen penelitian yang dipakai berupa kuesioner yang menyajikan pernyataan yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Kusioner ini mencantumkan kolom isian mengenai identitas responden, pernyataan yang bersifat terbuka sesuai dengan kebutuhan penulis, dan pernyataan yang bersifat tertutup mengenai fenomena yang diteliti. Untuk pernyataan tertutup, pilihan jawaban dibuat dengan menggunakan skala Interval 1-5. Skala Ordinal dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Interval, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sekaran, 2006:31).

3.3. Populasi & Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiono (2012:61) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dapat dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Dengan demikian populasi merupakan sumber suatu penyimpulan

atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai pada kantor Badan Keuangan Dan Pendapatan daerah Bone Bolango sebanyak 96 orang yang terdiri dari :

Tabel 3.3
Daftar Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Badan	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Bendahara Keuangan	1 Orang
4	Bendahara Umum Daerah	1 Orang
5	Kasubag Per. Prog. Evalap	1 Orang
6	Kasubag Umum & Kepegawaian	1 Orang
7	Kasubag Keuangan	1 Orang
8	Kabid Pendapatan	1 Orang
9	Kabid Akuntansi	1 Orang
10	Kabid Anggaran Dan Perbendaharaan	1 Orang
11	Kabid Aset	1 Orang
12	Bagian Pendapatan	35 Orang
13	Bagian Akuntansi	20 Orang
14	Bagian Anggaran Dan Perbendaharaan	18 Orang
15	Bagian Aset	12 Orang
Jumlah Pegawai		96 Orang

Sumber : BKPD Bone Bolango

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel diambil dengan metode *purposive sampling*. Metode ini sinilai lebih tetap untuk digunakan, mengingat sampel ditarik tidak didasarkan pada strata, random atau daerah, melainkan berdasarkan karakteristik pegawai yang merupakan pegawai honor. Maka sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebanyak 31 orang

dengan pertimbangan bahwa 31 orang tersebut bila diberikan koesioner akan dapat menjawab dengan tepat, pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Daftar Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Pendapatan	19 Orang
2	Bagian Akuntansi	4 Orang
3	Bagian Anggaran Dan Perbendaharaan	5 Orang
4	Bagian Aset	3 Orang
Jumlah Pegawai Honor		31 Orang

Sumber : BKPD Bone Bolango

3.4. Jenis & Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Penelitian ini mengandung data kuantitatif yang merupakan data numerik dan dijabarkan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan penelitian dan juga data kualitatif yang menjelaskan lebih lanjut mengenai hasil jawaban responden yang disajikan dalam bentuk grafik maupun tabel.

3.4.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperolah melalui kuesioner atau angket yang telah disebarluaskan kepada responden penelitian. Data sekunder merupakan data yang tersedia di lingkungan penelitian, buku, artikel dan karya tulis lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data digunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari Pegawai BKPD Bone Bolango, data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa informasi – informasi tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti buku dan sumber informasi lain. Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau pada objek yang diteliti, dalam hal ini BKPD Bone Bolango.

2. Wawancara

Adalah teknik yang digunakan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada Pegawai Honor BKPD Bone Bolango yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi.

3. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada Pegawai Honor BKPD Bone Bolango.

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan objektif.

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2012-109) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas, peneliti menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

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

dimana:

- r = Angka Korelasi
- X = Skor Pertanyaan (ke N) variabel X
- Y = Skor Pertanyaan (ke N) variabel Y
- XY = Skor Pertanyaan dikali skor total pertanyaan
- n = jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

- t = Nilai t-hitung
- r = Koefisien Korelasi hasil r hitung
- n = Jumlah Responden

Distribusi (table t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) kaidah keputusan, jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid. Jika instrumen itu valid, maka dapat dilihat tingkat korelasi berdasarkan indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Indeks Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2004:110)

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

- K = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
 S = Varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.6.3. Konversi Data Ordinal ke Interval

Untuk mengukur Interval-interval tersebut akan dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval. Kemudian Harun Al-Rasyid dalam Ridwan dan Engkos Kuncoro (2006:30) mengemukakan bahwa teknik yang dalam transformasi *scale value* Dataordinal kedata interval adalah *Method Of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Hitung Frekuensi (f) setiap skor (1 sampai dengan 5) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah frekwensi (f) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*)
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$SV \text{ (Scale)} = \frac{(\text{Density at lower limit})(\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit})(\text{density under lower limit})}$$

Keterangan :

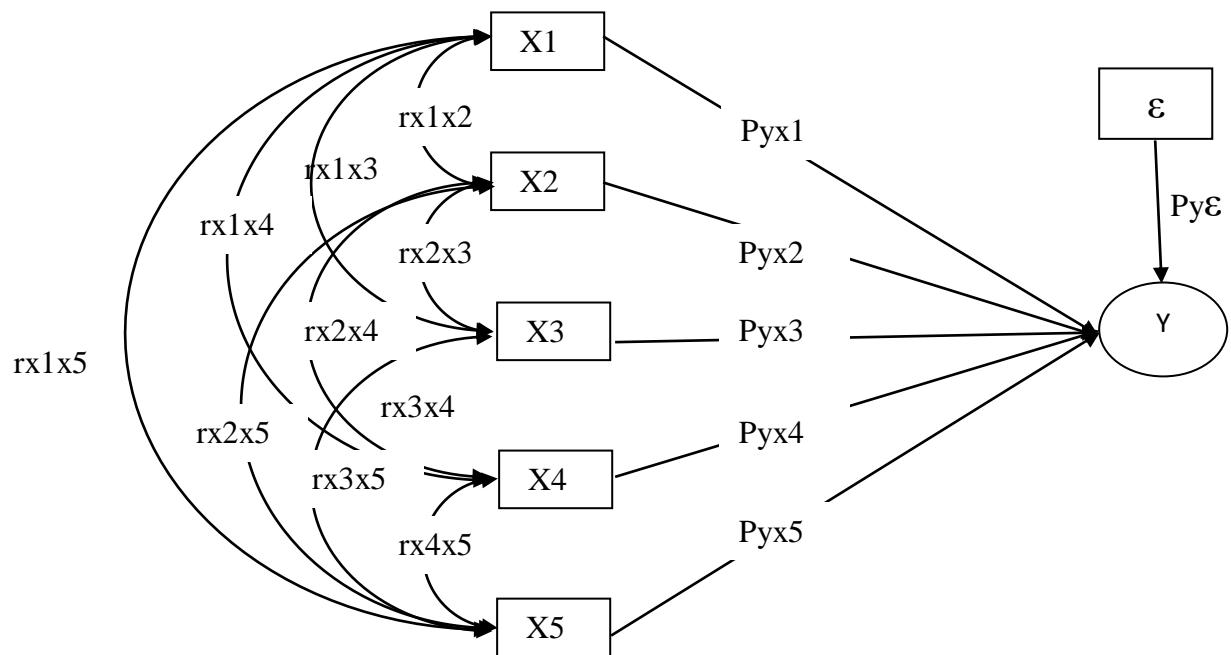
(Density at lower limit	= Kepadatan Batas bawah
(Density at upper limit	= Kepadatan Batas atas
(Area under upper limit	= Daerah dibawah batas atas
(density under lower limit	= Daerah dibawah batas bawah

3.7. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2012:244).

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dimana :

- X_1 : Lingkungan Pengendalian
- X_2 : Penaksiran Resiko
- X_3 : Aktivitas Pengendalian
- X_4 : Informasi dan Komunikasi
- X_5 : Pemantauan
- Y : Perilaku Etis Pegawai Honor
- ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi

3.8. Pengujian Hipotesis

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar telah memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

Sesuai hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis (nirwana dalam ukon arif, 2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. membuat persamaan struktural yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYX_4 + PYX_5 + PY\epsilon$$

2. menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 terhadap Y
3. menghitung koefesien jalur Pyx_i ($i = 1, 2, 3, 4$ Dan 5).
4. Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogen
5. Menghitung matriks invers invers R_1^{-1}
6. Menghitung R^2 yaitu koefesien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 terhadap Y
7. Mengitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$) dengan menggunakan rumus :

$$py\epsilon = \sqrt{1 - R^2} y (X_1, X_2)$$

8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Bone Bolango yang awalnya bernama Dinas Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD). Organisasi ini adalah sebuah organisasi yang merumuskan suatu permasalahan yang terdapat di Kabupaten Bone Bolango dengan Visi dan Misi tertentu dan mempunyai rencana strategi (RENSTRA) yang terukur, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan. Revisi Renstra Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah 2016-2021 merupakan revisi atas Renstra yang terdahulu, sehubungan dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah (perda) Tentang Organisasi Perangkat Daerah yang baru Kabupaten Bone Bolango Nomor 08 Tahun 2016.

4.1.2. Visi dan Misi

Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango telah menyusun strategi yang memuat visi dan misi serta dimaksud dengan sasaran yang hendak dicapai dan mengacu pada visi dan misi Kepala Daerah terpilih Periode 2016-2020.

Visi Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BKPD) Kabupaten Bone Bolango ialah sebagai pengelola keuangan daerah yang terpercaya guna mendorong terwujudnya tata pemerintahan daerah yang baik, cerdas, moderen dan

akuntabel. Sedangkan misinya adalah mewujudkan Peningkatan Tata Kelola Keuangan Daerah yang Profesional.

4.1.3. Tugas dan Fungsi

Kepala Badan. Kepala Badan memiliki tugas membantu Kepala Daerah dalam pelaksanaan pemerintahan daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset, melakukan urusan pemerintahan daerah dalam menyusun kebijakan daerah dibidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidangnya. Untuk menyelenggarakan tugas yang dimaksud di atas, Kepala Badan mempunyai fungsi meliputi;

- a. Pengorganisasian penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- b. Pengorganisasian perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- c. Pengorganisasian penyusunan perencanaan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- d. Pengorganisasian penataan dan mengkoordinir pelaksanaan teknis operasional dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- e. Memimpin dan mengkoordinasikan semua aktivitas dalam bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- f. Pengorganisasian penyelenggaraan kebijakan teknis dan manajerial dalam bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- g. Pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan penialaian terhadap pelaksanaan program dan aktivitas dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;

- h. Pengorganisasian penyusunan laporan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- i. Pelaksanaan fungsi sesuai dengan tugas dan kewenangan kedinasan.

Sekretaris. Sekretaris memiliki tugas melakukan sebagian tugas badan pada bidang kesekretariatan yang meliputi bidang Umum dan Kepegawaian, Keuangan, Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan serta melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

- a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya, Sekretaris memiliki fungsi ;
- b. Pengorganisasian dalam rangka penyusunan strategi sistem dan aktivitas dan penyusunan laporan tahunan badan;
- c. Pengorganisasian penyusunan rancangan sistem dalam penyelenggaraan tugas secara terpadu;
- d. Pengorganisasian penyelenggaraan urusan administrasi Umum dan Kepegawaian, Keuangan, Perencanaan sistem, observasi dan Pelaporan;
- e. Merencanakan, mengelola dan menata pelaksanaan urusan administrasi Umum dan Kepegawaian, Keuangan, Perencanaan sistem, observasi dan Pelaporan;
- f. Pengorganisasian pengkajian dan penyajian bahan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan;

Bidang Pendapatan. Bidang Pendapatan memiliki tugas melakukan sebagian tugas dinas pada Bidang Pengembangan dan Pengelolaan Pendapatan, Bidang Pendafataran, Pendataan dan Penetapan serta tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidangnya. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, bidang Pendapatan beberapa fungsi meliputi :

- a. Pengorganisasian penyusunan rancangan aktivitas dibidang pengembangan dan pengelolaan pendapatan, pendaftaran, pendataan dan penetapan;
- b. Pengorganisasian pelaksanaan penyiapan kebijakan teknis dibidang pengembangan dan pengelolaan pendapatan, pendaftaran, pendataan dan penetapan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- c. Pengorganisasian pengembangan dan evaluasi tata cara pemungutan Pajak, Retribusi dan Pemungutan yang sah;
- d. Pengorganisasian pelaksanaan penelitian dan pengembangan sumber pendapatan daerah;
- e. Pengorganisasian pelaksanaan pembinaan teknis pemungutan pendapatan daerah;
- f. Pengorganisasian pengawasan terhadap UKT dalam peningkatan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
- g. Pelaksanaan fungsi lainnya sesuai dengan tugas serta kewenangan Dinas.

Bidang Akuntansi. Bidang akuntansi memiliki tugas untuk mengerjakan sebagian tugas dinas pada Bidang Pengelolaan Data dan Pelaporan, Bidang Pengembangan Sistem Akuntansi serta tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidangnya. Untuk mengerjakan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya, bidang Akuntansi mempunyai fungsi :

- a. Pengorganisasian penyusunan rencana aktivitas dibidang pengelolaan data dan pelaporan serta bidang pengembangan sistem akuntansi;
- b. Pengorganisasian pelaksanaan penyiapan kebijakan teknis dibidang pengelolaan data dan pelaporan dan bidang pengembangan program akuntansi sebagai dasar pelaksanakan tugas;
- c. Pengorganisasian penyelenggaraan serta pengembangan program akuntansi daerah;
- d. Pengorganisasian penyusunan laporan keuangan daerah;
- e. Pengorganisasian penyelenggaraan Verifikasi bukti pembukuan;
- f. Pelaksanaan fungsi sesuai dengan tugas serta kewenangan Badan.

Bidang Anggaran dan Perbendaharaan. Bidang Anggaran dan Perbendaharaan memiliki tugas melakukan sebagian tugas dinas pada Bidang Anggaran dan Pengendalian Anggaran, Bidang Perbendaharaan dan Sistem Informasi Keuangan Daerah serta tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidangnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya, bidang Anggaran dan Perbendaharaan memiliki fungsi :

- a. Pengorganisasian penyusunan rencana kegiatan dibidang anggaran dan pengendalian anggaran, bidang perbendaharaan dan program informasi keuangan daerah;
- b. Pengorganisasian pelaksanaan penyiapan kebijakan teknis dibidang anggaran dan pengendalian anggaran, bidang perbendaharaan dan sistem informasi keuangan daerah sebagai dasar pelaksanaan tugas;

- c. Pengorganisasian pengumpulan dan pengelolaan bahan penyusunan, petunjuk pelaksanaan rancangan anggaran, perubahan anggaran dan nota keuangan.
- d. Pengorganisasian pembuatan pedoman dalam penyusunan usulan program, aktivitas dan anggaran satuan kerja perangkat daerah;
- e. Pengorganisasian penyelenggaraan dan perumusan kebijakan teknis APBD dan pemberian daerah;
- f. Pelaksanaan fungsi sesuai dengan tugas dan kewenangan Badan.

Bidang Anggaran dan Perbendaharaan.

- a. Melaksanakan penyusunan rencana aktivitas dibidang anggaran dan pengendalian anggaran;
- b. Melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dibidang anggaran dan pengendalian anggaran sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- c. Melaksanakan penyiapan draf penyusunan rancangan kebijakan daerah tentang APBD dan Perubahan APBD;
- d. Melaksanakan penyelenggaraan kebijakan teknis APBD;
- e. Melaksanakan monitoring dan observasi semua aktivitas dibidang anggaran dan pengendalian anggaran sebagai bahan penyusunan laporan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi sesuai dengan tugas dan kewenangan Badan.
- g. Melaksanakan penyusunan rencana aktivitas dibidang perbendaharaan dan sistem informasi keuangan daerah;

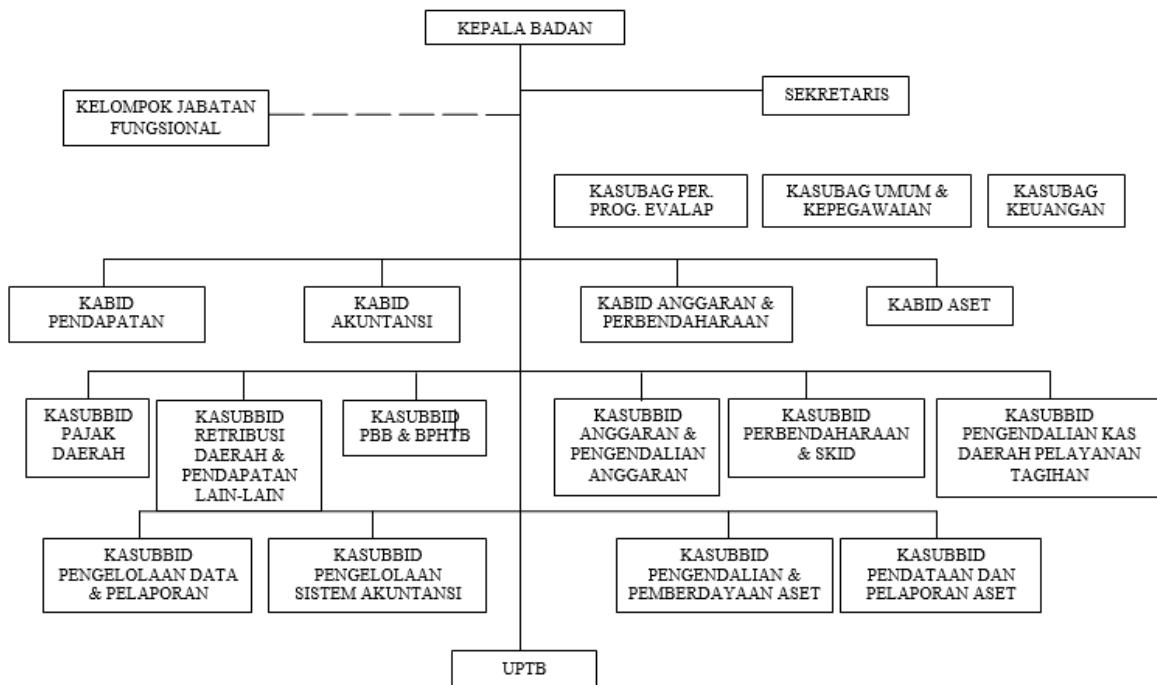
- h. Melaksanakan penyiapan kebijakan teknis dibidang perbendaharaan dan sistem informasi keuangan daerah sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- i. Melaksanakan dan meng sosialisasikan sistem dan prosedur perbendaharaan;
- j. Melaksanakan dan mengevaluasi sistem dan prosedur perbendaharaan;
- k. Melaksanakan penelitian daftar gaji;
- l. Melaksanakan penyiapkan Draf SKPP;
- m. Melaksanakan monitoring dan observasi semua aktivitas dibidang perbendaharaan dan sistem informasi keuangan daerah sebagai bahan penyusunan laporan; dan
- n. Pelaksanaan fungsi sesuai dengan tugas dan kewenangan Badan.

Bidang Aset. Bidang Aset memiliki tugas mengerjakan sebagian tugas dinas pada Bidang Pengendalian dan Pemberdayaan Aset, Bidang Pendataan dan Pelaporan Aset dan tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk mengerjakan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya, bidang Aset mempunyai fungsi meliputi;

- a. Pengorganisasian penyusunan rencana aktivitas dibidang pengendalian dan pemberdayaan aset, bidang pendataan dan pelaporan aset;

- b. Pengorganisasian pelaksanaan persiapan aturan teknis dibidang pengendalian dan pemberdayaan aset, bidang pendataan dan pelaporan aset ;
- c. Pengorganisasian pelaksanaan penyusunan aturan, program dan proses serta pengendalian aset daerah;
- d. Pengorganisasian persiapan rumusan aturan dibidang pengelolaan barang milik daerah;
- e. Pengorganisasian persiapan monitoring dan observasi semua aktivitas dibidang pengendalian dan pemberdayaan aset, bidang pendataan serta pelaporan aset sebagai bahan penyusunan laporan.

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BKPD Kabupaten Bone Bolango

4.1.5 Karakteristik Responden

Data kuesioner yang diolah dalam penelitian ini adalah 30 kuesioner dari 31 kuesioner yang disebarluaskan. Adapun gambaran karakteristik dan deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 : Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kuesioner yang disebar	31	100
2.	Kuesioner yang kembali	31	100
3.	Kuesioner yang tidak dapat diolah	1	3,2
4.	Kuesioner yang dapat diolah	30	96,8

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Tabel di atas menunjukkan jumlah dan persentase penyebaran data kuesioner. Total penyebaran kuesioner sebanyak 31 responden dengan hasil, 1 kuesioner yaitu 3,2% dari jumlah angket yang disebar tidak dapat diolah dikarenakan ditemukannya kesalahan dalam pengisian kuesioner tersebut. Maka angket yang dapat diambil dalam mengolah data adalah 30 angket atau 96,8% dari banyaknya angket yang telah disebarluaskan.

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yakni pria dan wanita. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 : Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	12	40,00
2	Wanita	18	60,00
Total		30	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Dari tabel 4.2 yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 30 responden, kelompok responden terbesar adalah wanita yaitu sebesar 18 orang atau 60% dan untuk kelompok pria berjumlah 12 orang atau 40%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi biasanya ialah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Usia Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	25-30	10	33,33
2	31-35	7	23,33
3	36-45	11	36,67
4	>45	2	6,67
Total		30	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa untuk usia responden yang terbanyak adalah usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 11 orang (36,67%), diikuti dengan usia responden 25-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (33,33%), kemudian usia responden 31-35 tahun sebanyak 7 orang (23,33%) dan yang paling sedikit yaitu usia >45 tahun sebanyak 2 orang (6,67%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Penyajian responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 : Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0,00
2	SMP	0	0,00
3	SMA	24	80,00
4	DIPLOMA	0	0,00
5	SI	6	20,00
Total		30	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (80%), diikuti pendidikan S1 sebanyak 6 orang (20%), dan untuk pendidikan SD,SMP, Dan DIPLOMA tidak ada.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penyajian responden berdasarkan masa kerja adalah sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 : Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	7	23,33
2	4-6 Tahun	20	66,67
3	>6 Tahun	3	10,00
Total		30	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari masa kerja responden dengan 4-6 tahun bekerja yaitu sebanyak 20 orang (66,67%) disusul 1-3 tahun bekerja sebanyak 7 orang (23,33%) dan jumlah paling sedikit yaitu >6 tahun bekerja yaitu sebanyak 3 orang (10%).

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Jumlah responden pada penelitian sebanyak 30 orang, dimana seluruh variabel bebas dapat menjelaskan variabel Perilaku Etis Pegawai Honor. Bobot butir instrument tiap-tiap variabel terlebih dahulu dideskripsikan dan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan

frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut proses perhitungannya.

Bobot Terendah x Item x Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 30 = 30$

Bobot Tertinggi x Item x Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 30 = 150$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Hasil perhitungan di atas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 : Skala Penilaian Jawaban Responden

No.	Rentang	Kategori
1	30 – 54	Sangat Rendah
2	55 – 79	Rendah
3	80 – 104	Sedang
4	105 – 129	Tinggi
5	130 – 150	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan pada tiap-tiap indikator pada setiap variabel adalah :

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Pengendalian (X₁)

Berdasarkan hasil tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Lingkungan Pengendalian (X₁) menurut tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Pengendalian (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
5	7	35	23,3	1	5	3,3	5	25	16,7	4	20	13,3
4	18	72	60,0	16	64	53,3	15	60	50,0	25	100	83,3
3	5	15	16,7	13	39	43,3	10	30	33,3	1	3	3,3
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	122	100,0	30	108	100,0	30	115	100,0	30	123	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Bobot	Item								
	X1.5			X1.6			X1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	5	25	16,7	6	30	20,0
4	23	92	76,7	20	80	66,7	21	84	70,0
3	2	6	6,7	5	15	16,7	3	9	10,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	123	100,0	30	120	100,0	30	123	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Pengendalian (X1) adalah sebagai berikut :

- Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.1 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan pertama yaitu Pada Instansi BKPD Kab. Bone Bolango menegakkan integritas, aturan, dan nilai-nilai etika dalam pengelolaan keuangannya diketahui sebanyak 7 orang atau 23,3%

responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 5 orang atau 16,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.1 tersebut menunjukkan jumlah 122. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.1 termasuk dalam kategori tinggi.

- b. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.2 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan kedua yaitu Pelaksanaan pengelolaan keuangan dilaksanakan dengan berkomitmen terhadap kompetensi diketahui sebanyak 1 orang atau 3,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang atau 53,3% responden menyatakan setuju dan 13 orang atau 43,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.2 tersebut menunjukkan jumlah 108. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.2 termasuk dalam kategori tinggi.
- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.3 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan ketiga yaitu Pengelolaan keuangan dilaksanakan secara kondusif dengan mempertimbangkan resiko diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 10 orang atau 33,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.3 tersebut menunjukkan jumlah 115. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.3 termasuk dalam kategori tinggi.

- d. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.4 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan keempat yaitu Bagian pengelolaan keuangan memiliki struktur organisasi yang jelas sesuai dengan kebutuhan diketahui sebanyak 4 orang atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 83,3% responden menyatakan setuju dan 1 orang atau 3,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.4 tersebut menunjukkan jumlah 123. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.4 termasuk dalam kategori tinggi.
- e. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.5 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan kelima yaitu Bagian pengelolaan keuangan memiliki sistem pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang atau 76,7% responden menyatakan setuju dan 2 orang atau 6,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.5 tersebut menunjukkan jumlah 123. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.5 termasuk dalam kategori tinggi.
- f. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.6 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan keenam yaitu Dilingkungan BKPD memiliki aparat pengawasan intern yang efektif dalam pengelolaan keuangan diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden

menyatakan setuju dan 5 orang atau 16,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.6 tersebut menunjukkan jumlah 120. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.6 termasuk dalam kategori tinggi.

- g. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.7 variabel Lingkungan Pengendalian pada pernyataan ketuju yaitu Bagian keuangan memiliki hubungan kerja yang baik dengan bagian lainnya dilingkungan BKPD maupun instansi pemerintah terkait diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang atau 70% responden menyatakan setuju dan 3 orang atau 10% responden menyatakan netral. Untuk skor item X1.7 tersebut menunjukkan jumlah 123. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X1.7 termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penaksiran Resiko (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Penaksiran Resiko (X2) menurut pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Penaksiran Resiko (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X3.3			X2.4		
	F	Skor	%									
5	6	30	20,0	7	35	23,3	5	25	16,7	7	35	23,3
4	16	64	53,3	15	60	50,0	18	72	60,0	18	72	60,0
3	8	24	26,7	8	24	26,7	7	21	23,3	5	15	16,7
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	118	100,0	30	119	100,0	30	118	100,0	30	122	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Penaksiran Resiko (X2) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil jawaban dari responden mengenai item X2.1 variabel Penaksiran Resiko pada pernyataan pertama yaitu Pimpinan instansi melakukan penilaian resiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang atau 53,3% responden menyatakan setuju dan 8 orang atau 26,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X2.1 tersebut menunjukkan jumlah 118. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X2.1 termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Hasil jawaban dari responden mengenai item X2.2 variabel Penaksiran Resiko pada pernyataan kedua yaitu Penilaian resiko menggunakan metodologi atau mekanisme yang sesuai untuk mengenali faktor risiko diketahui sebanyak 7 orang atau 23,3% responden menyatakan sangat

setuju, sebanyak 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 8 orang atau 26,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X2.2 tersebut menunjukkan jumlah 119. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X2.2 termasuk dalam kategori tinggi.

- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item X2.3 variabel Penaksiran Resiko pada pernyataan ketiga yaitu Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari resiko yang telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 7 orang atau 23,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X2.3 tersebut menunjukkan jumlah 118. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X2.3 termasuk dalam kategori tinggi.
- d. Hasil jawaban dari responden mengenai item X2.4 variabel Penaksiran Resiko pada pernyataan keempat yaitu Pimpinan instansi menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat resiko yang dapat diterima diketahui sebanyak 7 orang atau 23,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 5 orang atau 16,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X2.4 tersebut menunjukkan jumlah 122. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X2.4 termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Aktivitas Pengendalian (X3) menurut pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 4.9 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

Bobot	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%									
5	8	40	26,7	3	15	10,0	6	30	20,0	6	30	20,0
4	18	72	60,0	21	84	70,0	15	60	50,0	22	88	73,3
3	4	12	13,3	6	18	20,0	9	27	30,0	2	6	6,7
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	124	100,0	30	117	100,0	30	117	100,0	30	124	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Bobot	Item											
	X3.5			X3.6			X3.7			X3.8		
	F	Skor	%									
5	6	30	20,0	6	30	20,0	5	25	16,7	6	30	20,0
4	20	80	66,7	20	80	66,7	21	84	70,0	20	80	66,7
3	4	12	13,3	4	12	13,3	4	12	13,3	4	12	13,3
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	122	100,0	30	122	100,0	30	121	100,0	30	122	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Aktivitas Pengendalian (X3) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.1 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan pertama yaitu Pimpinan instansi menyelenggarakan SPI sesuai dengan skala, kompleksitas, dan sifat dari tugas serta fungsi masing-masing diketahui sebanyak 8 orang atau 26,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.1 tersebut menunjukkan jumlah 124. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.1 termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.2 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan kedua yaitu Kebijakan dan prosedur penyelenggaraan SPI pada bagian keuangan telah ditetapkan secara tertulis dan dilaksanakan pada masing-masing unit diketahui sebanyak 3 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang atau 70% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 20% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.2 tersebut menunjukkan jumlah 117. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.2 termasuk dalam kategori tinggi.
- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.3 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan ketiga yaitu Pimpinan melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa kegiatan SPI bagian

keuangan telah dilaksanakan sesuai mekanismenya diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 9 orang atau 30% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.3 tersebut menunjukkan jumlah 117. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.3 termasuk dalam kategori tinggi.

- d. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.4 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan keempat yaitu Pada instansi BKPD melakukan pembinaan terhadap SDM diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang atau 73,3% responden menyatakan setuju dan 2 orang atau 6,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.4 tersebut menunjukkan jumlah 124. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.4 termasuk dalam kategori tinggi
- e. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.5 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan kelima yaitu Pada instansi BKPD melakukan pengendalian atas penerapan sistem informasi yang dijalankan diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.5 tersebut menunjukkan jumlah 122. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.5 termasuk dalam kategori tinggi.

- f. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.6 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan keenam yaitu Pada instansi BKPD melakukan pengendalian atas indikator dan ukuran kinerja diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.6 tersebut menunjukkan jumlah 122. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.6 termasuk dalam kategori tinggi.
- g. Hasil jawaban dari responden mengenai item X1.7 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan ketujuh yaitu Pada instansi BKPD melakukan pengendalian terhadap otorisasi (persetujuan) atas transaksi dan kejadian yang penting diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang atau 70% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X3.7 tersebut menunjukkan jumlah 121. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.7 termasuk dalam kategori tinggi.
- h. Hasil jawaban dari responden mengenai item X3.8 variabel Aktivitas Pengendalian pada pernyataan kedelapan yaitu Pada instansi BKPD melakukan pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas setiap transaksi secara kronologis diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan

netral. Untuk skor item X3.8 tersebut menunjukkan jumlah 122.

Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X3.8 termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Informasi Dan Komunikasi (X4)

Berdasarkan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Informasi dan Komunikasi (X4) menurut pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Informasi Dan Komunikasi (X4)

Bobot	Item								
	X4.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	26,7	3	15	10,0	6	30	20,0
4	18	72	60,0	20	80	66,7	15	60	50,0
3	4	12	13,3	7	21	23,3	9	27	30,0
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	124	100,0	30	116	100,0	30	117	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Informasi dan Komunikasi (X4) adalah sebagai berikut :

- Hasil jawaban dari responden mengenai item X4.1 variabel Informasi dan Komunikasi pada pernyataan pertama yaitu Pimpinan instansi bagian keuangan melakukan pemeriksaan (pencatatan) dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat diketahui sebanyak 8 orang atau 26,7% responden menyatakan sangat

setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 4 orang atau 13,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X4.1 tersebut menunjukkan jumlah 124. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X4.1 termasuk dalam kategori tinggi.

- b. Hasil jawaban dari responden mengenai item X4.2 variabel Informasi dan Komunikasi pada pernyataan kedua yaitu Instansi BKPD Kab. Bone Bolango telah menyediakan dan memanfaatkan berbagai sarana dan prasarana komunikasi untuk menginformasikan laporan keuangan BKPD diketahui sebanyak 3 orang atau 10% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju dan 7 orang atau 23,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X4.2 tersebut menunjukkan jumlah 116. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X4.2 termasuk dalam kategori tinggi.
- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item X4.3 variabel Informasi dan Komunikasi pada pernyataan ketiga yaitu Instansi BKPD Kab. Bone Bolango telah mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus diketahui sebanyak 6 orang atau 20% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 9 orang atau 30% responden menyatakan netral. Untuk skor item X4.3 tersebut menunjukkan jumlah 117. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X4.3 termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Pemantauan (X5)

Berdasarkan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Pemantauan (X5) menurut pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pemantauan (X5)

Bobot	Item								
	X5.1			X5.2			X5.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	1	5	3,3	5	25	16,7	9	45	30,0
4	19	76	63,3	15	60	50,0	19	76	63,3
3	10	30	33,3	10	30	33,3	2	6	6,7
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	111	100,0	30	115	100,0	30	127	100,0
Ket	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Pemantauan (X5) adalah sebagai berikut :

- Hasil jawaban dari responden mengenai item X5.1 variabel Pemantauan pada pernyataan pertama yaitu Pimpinan instansi melakukan aktivitas pemantauan untuk menilai efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian internal pengelolaan keuangan diketahui sebanyak 1 orang atau 3,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 63,3% responden menyatakan setuju dan 10 orang atau 33,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X5.1 tersebut menunjukkan jumlah

111. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X5.1 termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Hasil jawaban dari responden mengenai item X5.2 variabel Pemantauan pada pernyataan kedua yaitu Pemantauan dilakukan secara berkala (per periode) diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 50% responden menyatakan setuju dan 10 orang atau 33,3% responden menyatakan netral. Untuk skor item X5.2 tersebut menunjukkan jumlah 115. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X5.2 termasuk dalam kategori tinggi.
- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item X5.3 Pemantauan pada pernyataan ketiga yaitu Ada tindak lanjut yang konkret terhadap rekomendasi hasil audit dan review lainnya diketahui sebanyak 9 orang atau 30% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 63,3% responden menyatakan setuju dan 2 orang atau 6,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item X5.3 tersebut menunjukkan jumlah 127. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item X5.3 termasuk dalam kategori tinggi.

4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi dari jawaban kuesioner yang telah di isi oleh responden diperoleh nilai untuk tiap-tiap indikator dari variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) menurut pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
5	5	25	16,7	7	35	23,3	5	25	16,7	5	25	16,7
4	18	72	60,0	18	72	60,0	19	76	63,3	20	80	66,7
3	7	21	23,3	5	15	16,7	6	18	20,0	5	15	16,7
2	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Σ	30	118	100,0	30	122	100,0	30	119	100,0	30	120	100,0
Ket	Tinggi		Tinggi			Tinggi			Tinggi			

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Adapun analisis deskriptif untuk variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y1) adalah sebagai berikut :

- Hasil jawaban dari responden mengenai item Y1.1 variabel Perilaku Etis Pegawai Honor pada pernyataan pertama yaitu Pegawai honor menghargai hubungan antar sesama rekan kerja dengan saling bekerja sama dan menghargai hasil kerja diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 7 orang atau 23,5% responden menyatakan netral. Untuk skor item Y1.1 tersebut menunjukkan jumlah 118. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item Y1.1 termasuk dalam kategori tinggi.
- Hasil jawaban dari responden mengenai item Y1.2 variabel Perilaku Etis Pegawai Honor pada pernyataan kedua yaitu Pegawai honor mematuhi segala peraturan dalam instansi sebagai wujud kedisiplinan pegawai

diketahui sebanyak 7 orang atau 23,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang atau 60% responden menyatakan setuju dan 5 orang atau 16,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item Y1.2 tersebut menunjukkan jumlah 122. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item Y1.2 termasuk dalam kategori tinggi.

- c. Hasil jawaban dari responden mengenai item Y1.3 Perilaku Etis Pegawai Honor pada pernyataan ketiga yaitu Pegawai honor mengutamakan kepentingan instansi sebagai bentuk loyalitas terhadap instansi dan profesionalisme pegawai diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 63,3% responden menyatakan setuju dan 6 orang atau 20% responden menyatakan netral. Untuk skor item Y1.3 tersebut menunjukkan jumlah 119. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item Y1.3 termasuk dalam kategori tinggi.
- d. Hasil jawaban dari responden mengenai item Y1.4 Perilaku Etis Pegawai Honor pada pernyataan ketiga yaitu Pegawai honor mematuhi ketepatan waktu dengan hadir setiap hari kerja, masuk dan pulang tepat waktu diketahui sebanyak 5 orang atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju dan 5 orang atau 16,7% responden menyatakan netral. Untuk skor item Y1.4 tersebut menunjukkan jumlah 120. Berdasarkan rentang skala penilaian jawaban responden untuk item Y1.4 termasuk dalam kategori tinggi.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrument

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS.

4.3.1.1 Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data. Suatu instrument dinyatakan valid apabila r hitung $\geq 0,3$.

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Pengendalian (X1)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 : Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	Korelasi (r)	r kritis	Keterangan
X1.1	0,635	0,3	Valid
X1.2	0,416		Valid
X1.3	0,616		Valid
X1.4	0,468		Valid
X1.5	0,449		Valid
X1.6	0,548		Valid
X1.7	0,520		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Lingkungan Pengendalian (X1) membuktikan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (r) $\geq 0,3$.

2. Uji Validitas Variabel Penaksiran Resiko (X2)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Hasil Uji Validitas X2

Item Pernyataan	Korelasi (<i>r</i>)	<i>r krisis</i>	Keterangan
X2.1	0,542	0,3	Valid
X2.2	0,719		Valid
X2.3	0,493		Valid
X2.4	0,817		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas membuktikan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Penaksiran Resiko (X2) membutuhkan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (*r*) $\geq 0,3$.

3. Uji Validitas Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 : Hasil Uji Validitas X3

Item Pernyataan	Korelasi (<i>r</i>)	<i>r krisis</i>	Keterangan
X3.1	0,493	0,3	Valid
X3.2	0,755		Valid
X3.3	0,833		Valid
X3.4	0,406		Valid
X3.5	0,833		Valid
X3.6	0,509		Valid
X3.7	0,656		Valid
X3.8	0,661		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas membuktikan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Aktivitas Pengendalian (X3) membuktikan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (*r*) $\geq 0,3$.

4. Uji Validitas Variabel Informasi dan Komunikasi (X4)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 : Hasil Uji Validitas X4

Item Pernyataan	Korelasi (<i>r</i>)	<i>r krisis</i>	Keterangan
X4.1	0,609	0,3	Valid
X4.2	0,727		Valid
X4.3	0,699		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas membuktikan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Informasi dan Komunikasi (X4) membuktikan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (*r*) $\geq 0,3$.

5. Uji Validitas Variabel Pemantauan (X5)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 : Hasil Uji Validitas X5

Item Pernyataan	Korelasi (<i>r</i>)	<i>r krisis</i>	Keterangan
X5.1	0,655	0,3	Valid
X5.2	0,808		Valid
X5.3	0,586		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas membuktikan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Pemantauan (X5) membuktikan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (*r*) $\geq 0,3$.

6. Uji Validitas Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 : Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	Korelasi (r)	r krisis	Keterangan
Y.1	0,707	0,3	Valid
Y.2	0,641		Valid
Y.3	0,589		Valid
Y.4	0,502		Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 di atas membuktikan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) membuktikan hasil yang valid, hasil ini di ambil karena nilai Korelasi (r) $\geq 0,3$.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas,

Suatu instrument mempunyai tahap reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang diperoleh $>$ dari 0,6.

1. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Pengendalian (X1), Penaksiran Resiko (X2), Aktivitas Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4), Pemantauan (X5) dan Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y).

Hasil uji instrument yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 : Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,X3,X4,X5,Y

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,6	0,703	Reliabel
X2		0,746	Reliabel
X3		0,703	Reliabel
X4		0,706	Reliabel
X5		0,731	Reliabel
Y		0,779	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.3.1.3. Pengujian Hipotesis

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.20 : Analysis Statistik

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha	Keputusan	Kesimpulan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$	0,915	0,002	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_1$	0,011	0,001	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_2$	0,542	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_3$	0,130	0,002	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_4$	0,054	0,000	0,05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X_5$	0,060	0,000	0,05	Signifikan	Diterima

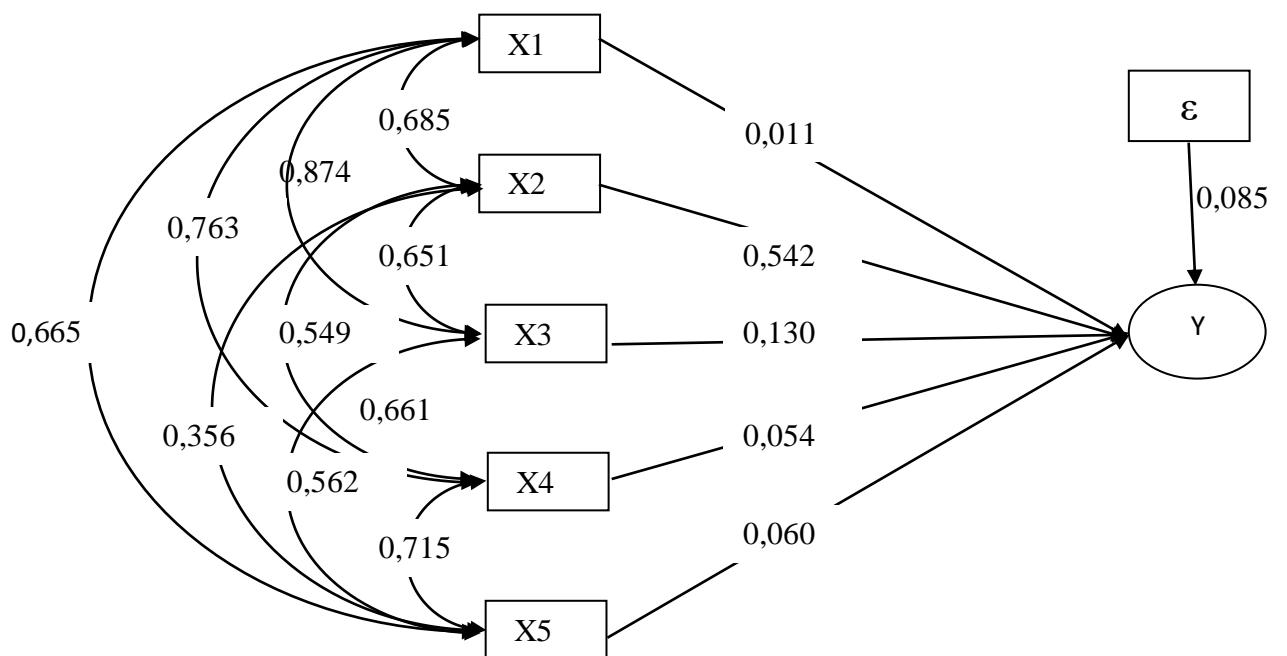
Keterangan : Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Lampiran olah data

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variasi variabel Kepatuhan pengendalian intern (X) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai honor pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,915 (91,5%). Sub variabel Lingkungan Pengendalian (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,011 (1,1%). Sub variabel Penaksiran Resiko (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,542 (54,2%). Sub variabel Aktivitas

Pengendalian (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,130 (13%). Sub variabel Informasi dan komunikasi (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,054 (5,4%). Sub variabel Pemantauan (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku etis pegawai pada BKPD Bone Bolango sebesar 0,060 (6%). Dengan demikian dari hasil analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis yang diajukan pada tingkat pengujian signifikan 0,05 dapat diterima (terbukti).

Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel Kepatuhan Pengendalian Internal (X) terhadap variabel perilaku etis pegawai honor (Y), maka dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut :



Gambar 4.2 : Hasil Estimasi

Dari gambar di atas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model *simultan* sebagai berikut :

Persamaan jalur : $Y = 0,011X_1 + 0,542X_2 + 0,130X_3 + 0,054X_4 + 0,060X_5 + 0,085\epsilon$

Dengan $R^2 = 0,915$

Dari persamaan struktural jalur di atas, maka secara sistematis pengaruh variabel kepatuhan pengendalian internal baik secara simultan maupun secara parsial terhadap perilaku etis pegawai honor.

Tabel 4.21 :
Hasil Pengujian Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1	0,011		1,1%
X2	0,542		54,2%
X3	0,130		13%
X4	0,054		5,4%
X5	0,060		6%
X1, X2, X3, X4, Dan X5 Terhadap Y			91,5%
ϵ	0,085		8,5%

Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan tabel dari atas bahwa variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah lingkungan pengendalian (X1), dengan nilai pengaruh sebesar 0,011, penaksiran resiko (X2) dengan nilai pengaruh sebesar 0,542, aktivitas pengendalian (X3) dengan nilai pengaruh sebesar 0,130, informasi dan komunikasi (X4) dengan nilai pengaruh sebesar 0,054, dan pemantauan (X5) dengan nilai pengaruh sebesar 0,060.

4.3.1.4. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan cara melihat seberapa besar *adjusted R square* pada variabel independen yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.22 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,901	,586

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X5, TOTAL_X4, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.21 nilai R yaitu 0,957 menurut interpretasi koefisien berkaitan dengan angka ini termasuk dalam kategori korelasi berpengaruh kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,0. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan berpengaruh sangat kuat terhadap perilaku etis pegawai honor.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*Adjusted Square*) dari model regresi dipakai untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independen*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel 4.21 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,915, hal ini berarti bahwa 91,5% yang membuktikan bahwa perilaku etis pegawai honor dipengaruhi oleh variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian,

informasi dan komunikasi dan pemantauan. Sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistik dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS dan Microsoft Excel 2013, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikan. Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1. Kepatuhan Pengendalian Internal yang meliputi Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, dan Pemantauan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor pada Kantor BKPD Bone Bolango

Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa nilai F_{hitung} dengan 0,915 dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Jadi ditunjukkan bahwa Kepatuhan Pengendalian Internal yang meliputi Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, dan Pemantauan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor pada Kantor BKPD Bone Bolango. Dengan demikian, jika Kepatuhan Pengendalian Internal yang meliputi Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, dan Pemantauan

secara sama-sama ditingkatkan, maka akan meningkatkan Perilaku etis pegawai honor pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Hasil analisis jalur menunjukkan nilai $R\ Square = 0,915$. Ini ditunjukkan bahwa 91,5% variasi dari variabel Perilaku Etis Pegawai Honor oleh variabel Kepatuhan Pengendalian Internal yang meliputi Lingkungan Pengendalian, Penaksiran Resiko, Aktivitas Pengendalian, Informasi Dan Komunikasi, dan Pemantauan. Hal ini menunjukkan bahwa juga terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap Perilaku etis pegawai honor Pada Kantor BKPD Bone Bolango 8,5%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam Kepatuhan Pengendalian Internal pada Kantor BKPD Bone Bolango memiliki peranan penting dalam meningkatkan Perilaku etis pegawai honor. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Aisah (2010) dimana Pengendalian intern, integritas manajemen dan kepatuhan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan dalam system penggajian.

4.4.2. Lingkungan Pengendalian (X1), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor sebesar 0,011 (1,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sub variabel tersebut terhadap Perilaku etis pegawai honor, artinya bahwa jika penilaian terhadap Lingkungan Pengendalian ditingkatkan, maka akan diikuti

dengan peningkatan Perilaku etis pegawai honor sebesar 1,1%. Besar pengaruh variabel tersebut terungkap berdasarkan hasil sebaran kuesioner ke sejumlah responden pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Lingkungan pengendalian (*Control environment*), keadaan badan yang mempengaruhi kesadaran pemilikan (*control consciousness*) dari semua pegawainya. Lingkungan pengendalian ini adalah aturan dari unsur lainnya sehingga meliputi ketaatan dan sistem.

4.4.3. Penaksiran Resiko (X2), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa Penaksiran Resiko secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor sebesar 0,542 (54,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sub variabel tersebut terhadap Perilaku etis pegawai honor, artinya bahwa jika penilaian terhadap Penaksiran Resiko ditingkatkan, maka akan diikuti dengan peningkatan Perilaku etis pegawai honor sebesar 54,2%. Besar pengaruh variabel tersebut terungkap berdasarkan hasil sebaran kuesioner ke sejumlah responden pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Penilaian resiko (*Risk assessment*), merupakan prosedur mengartikan dan menghitung resiko yang ditemui dalam mencapai suatu tujuan. Setelah diartikan, administrasi harus memastikan bagaimana menjaga/menjalankannya.

4.4.4. Aktivitas Pengendalian (X3), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa Aktivitas pengendalian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor sebesar 0,130 (13%). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sub variabel tersebut terhadap Perilaku etis pegawai honor, artinya bahwa jika penilaian terhadap Aktivitas pengendalian ditingkatkan, maka akan diikuti dengan peningkatan Perilaku etis pegawai honor sebesar 13%. Besar pengaruh variabel tersebut terungkap berdasarkan hasil sebaran kuesioner ke sejumlah responden pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Aktivitas pengendalian (*Control Activities*), merupakan kearifan dan langkah yang harus diterapkan untuk meyakini administrasi bahwa seluruh pedoman telah dilaksanakan. Kegiatan pengendalian ini dipakai untuk seluruh tingkat institusi dan pengeraaan data.

4.4.5. Informasi dan Komunikasi (X4), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa Informasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor sebesar 0,054 (5,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sub variabel tersebut terhadap Perilaku etis pegawai honor, artinya bahwa jika penilaian terhadap Informasi dan komunikasi ditingkatkan, maka akan diikuti

dengan peningkatan Perilaku Etis pegawai honor sebesar 5,4%. Besar pengaruh variabel tersebut terungkap berdasarkan hasil sebaran kuesioner ke sejumlah responden pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Infomasi dan komunikasi (*Information and communication*), 2 prinsip yang bisa memdukung administrasi melakukan tanggung jawabnya. Manajemen bisa mengembangkan sistem informasi yang efektif dan efisien. Hal tercantum diantaranya berkaitan dengan sistem akuntansi yang meliputi dari cara-cara dan perekaman (*records*) baik diidentifikasi, digabungkan, dianalisa, dikelompokkan, dicatat dan dilaporkan transaksi yang muncul serta bermutu dalam membuat tanggung jawaban.

4.4.6. Pemantauan (X5), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango

Hasil analisis data statistik menunjukkan bahwa Pemantauan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku etis pegawai honor sebesar 0,060 (6%). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sub variabel tersebut terhadap Perilaku etis pegawai honor, artinya bahwa jika penilaian terhadap Pemantauan ditingkatkan, maka akan diikuti dengan peningkatan Perilaku Etis pegawai honor sebesar 6%. Besar pengaruh variabel tersebut terungkap berdasarkan hasil sebaran kuesioner ke sejumlah responden pada Kantor BKPD Bone Bolango.

Pemantauan (*monitoring*), sebuah prosedur penilaian selama atas penilaian dapat dilaksanaan pengendalian internal dan dikerjakan perbaikan jika diperlukan.

Pemantauan sistem pengendalian intern dilakukan melalui pemantauan berkelanjutan, observasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan melalui aktivitas diterapkan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, dan rekonsiliasi. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektifitas sistem pengendalain intern.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh variabel lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap perilaku etis pegawai honor pada BKPD kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Lingkungan Pengendalian (X1), Penaksiran Resiko (X2), Aktivitas Pengendalian (X3), Informasi dan Komunikasi (X4), dan Pemantauan (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.
2. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Lingkungan Pengendalian (X1), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Penaksiran Resiko (X2), secara *parsial* berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

4. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Aktivitas Pengendalian (X3), secara *parsial* berpengaruh positif dan *siginifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.
5. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Informasi dan Komunikasi (X4), secara *parsial* berpengaruh positif dan *siginifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.
6. Kepatuhan Pengendalian Internal (X) yang meliputi Pemantauan (X5), secara *parsial* berpengaruh positif dan *siginifikan* terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor (Y) pada Kantor BKPD Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang usai dilakukan, penelitian memberikan saran yang diharapkan dapat berguna bagi instansi dan penelitian selanjutnya, diantaranya :

Pada kantor BKPD Kabupaten Bone Bolango perlu meningkatkan pemahaman pentingnya pengendalian intern, dengan memberikan arahan yang baik kepada pegawai honor agar dapat menambah kualitas kinerja yang baik sehingga memiliki perilaku yang etis.

Pada penelitian selanjutnya, agar memperluas obyek penelitian pada instansi lainnya di Indonesia sehingga hasilnya bisa digeneralisasi. Perlu ditambahkan metode wawancara dalam upaya data untuk menghindari kemungkinan responden untuk lebih objektif dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, m. (2012). Pengaruh fermentasi dan konsentrasi Ragi Rot Terhadap kadar Biotanol dari Fermentasi Glukosa Hasil Hodrolisis selulosa Tandam kujung kelapa sawit. Departemen kimia Universitas Sumatera Utara.
- Agoes, sukrisno. 2012. “*Auditing* : petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh Akuntan Publik”. Jilid 1 Edisi 4, Jakarta : Salemba Empat.
- Agoes, S. Dan Trisnawati, E. (2012). *Akuntansi Perpajakan*, Jakarta: Salemba Empat
- Aisyah, Siti, dkk. 2010. Perkembangan dan Konsep Dasar Pengembangan Anak Usia Dini. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Amir. A. (2014). Kemampuan Penalaran dan Komunikasi dalam Pembelajaran Matematika. Logaritma. Vol – 11. No. 01
- Arens. Alvin A., Eider, dan Beasley. 2008. *Auditing* dan jasa *Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 1*. Edisi 12. Jakarta. Erlangga.
- Committe of sponsoring organizations of the Treadway Commission (COSO)*, 2008. Pengendalian Internal dan *Manajement Risiko*. Jakarta : Yayasan Pendidikan Internal Audit (YPIA).
- Ebert, ronald J. Dan Ricky W. Griffin, 2006, “Bisnis”. Ahli Bahasa Rd. Soemarnagara, jakarta, Erlangga.
- Fajariyanti, dewi. 2015. *Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian*.universitas nusantara PGRI. Kediri.
- Griffin. Jill. 2003. *Customer Loyalty* : Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Harsono, Adi. 1997. "Evaluasi Farmasi dan Aplikasi Log". *Schlumberger oil field services*. Jakarta.

Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi Edisi Tiga. Jakarta : Salemba Empat.

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008, *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*, BKKPK

Retnowati, Ninuk. 2003. Persepsi Akuntan Pendidik dan Mahasiswa Akuntansi terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia Studi kasus di Jateng. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sukrisno, Agoes, 2004. Auditing (*Pemeriksaan Akuntan*) oleh Kantor Akuntan Publik, Edisi ketiga, Jilid I, Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Thoyibatun, siti. 2009. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Ter-Hadap Perilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntan. Jurnal Ekonomi dan Keuangan STIESIA Vol. 16 No. 2

Tim Penyusunan STAN. 2007. Dasar-Dasar Audit Internal Sektor Publik. Modul Program Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik. STAN : Jakarta.

JADWAL PENELITIAN

Berikut adalah jadwal penelitian selama peneliti membuat usulan penelitian dimuat dari bulan september 2019 sampai juli 2020.

Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Kegiatan	BULAN										
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
Usulan Judul Penelitian	■										
Pembuatan Proposal		■	■	■							
Bimbingan Proposal				■	■						
Ujian Proposal						■					
Revisi Proposal							■				
Pembuatan Skripsi							■	■			
Bimbingan Skripsi							■	■	■		
Ujian Skripsi											■

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.(i).....

Di.

Tempat

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor Pada Badan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango”**

Berkenaan dengan hal tersebut kami mohon kesediaan Bapak/Ibu selaku Pegawai Honorer untuk dapat mengisi/menjawab daftar pernyataan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Akuntasi Keprilakuan dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,

2020

Hormat Saya

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi pernyataan, terlebih dahulu isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan (Apabila kurang berkenang dalam mencantumkan nama, maka nama responden dapat dikosongkan).
2. Berilah tanda silang centang (✓) pada salah satu kolom penilaian pernyataan sesuai dengan pribadi anda.
3. Pernyataan tidak menimbulkan akibat apapun terhadap Bapak/Ibu, murni untuk penelitian dan akan dirahasiakan (identitasnya). Untuk itu saya mengharapkan pernyataan yang sejurnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

III. KETERANGAN PENILAIAN PERNYATAAN

KETERANGAN PENILAIAN	
SANGAT SETUJU	SS
SETUJU	S
NETRAL	N
TIDAK SETUJU	TS
SANGAT TIDAK SETUJU	STS

IV. KUISIONER PENELITIAN

LINGKUNGAN PENGENDALIAN (X1)

1. Pada Instansi BKPD Kab. Bone Bolango menegakkan integritas, aturan, dan nilai-nilai etika dalam pengelolaan keuangannya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pelaksanaan pengelolaan keuangan dilaksanakan dengan berkomitmen terhadap kompetensi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pengelolaan keuangan dilaksanakan secara kondusif dengan mempertimbangkan resiko.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Bagian pengelolaan keuangan memiliki struktur organisasi yang jelas sesuai dengan kebutuhan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat Tidak Setuju
5. Bagian pengelolaan keuangan memiliki sistem pendeklegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Dilingkungan BKPD memiliki aparat pengawasan intern yang efektif dalam pengelolaan keuangan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Bagian keuangan memiliki hubungan kerja yang baik dengan bagian lainnya dilingkungan BKPD maupun instansi pemerintah terkait.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

PENAKSIRAN RISIKO (X2)

1. Pimpinan instansi melakukan penilaian risiko atas kemungkinan salah saji laporan keuangan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Penilaian risiko menggunakan metodologi atau mekanisme yang sesuai untuk mengenali faktor risiko.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Analisis risiko dilaksanakan untuk menentukan dampak dari risiko yg telah diidentifikasi terhadap pencapaian tujuan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Pimpinan instansi menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menentukan tingkat risiko yang dapat diterima.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

AKTIVITAS PENGENDALIAN (X3)

1. Pimpinan instansi menyelenggarakan SPI sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi masing-masing.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Kebijakan dan prosedur penyelenggaraan SPI pada bagian keuangan telah ditetapkan secara tertulis dan dilaksanakan pada masing-masing unit.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pimpinan melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa kegiatan SPI bagian keuangan telah dilaksanakan sesuai mekanismenya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Pada instansi BKPD melakukan pembinaan terhadap SDM.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Pada instansi BKPD melakukan pengendalian atas penerapan sistem informasi yang dijalankan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Pada instansi BKPD melakukan pengendalian atas indikator dan ukuran kinerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
7. Pada instansi BKPD melakukan pengendalian terhadap otorisasi (persetujuan) atas transaksi dan kejadian yang penting.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Pada instansi BKPD melakukan pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas setiap transaksi secara kronologis.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

INFORMASI DAN KOMUNIKASI (X4)

1. Pimpinan instansi bagian keuangan melakukan pemeriksaan (pencatatan) dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Instansi BKPD Kab. Bone Bolango telah menyediakan dan memanfaatkan berbagai sarana dan prasarana komunikasi untuk menginformasikan laporan keuangan BKPD.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Instansi BKPD Kab. Bone Bolango telah mengelola, mengembangkan, dan memperbaharui sistem informasi secara terus menerus.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

PEMANTAUAN (X5)

1. Pimpinan instansi melakukan aktivitas pemantauan untuk menilai efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian internal pengelolaan keuangan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pemantauan dilakukan secara berkala (per periode).
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Ada tindak lanjut yang konkret terhadap rekomendasi hasil audit dan review lainnya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

PERILAKU ETIS PEGAWAI HONOR (Y)

1. Pegawai honor menghargai hubungan antar sesama rekan kerja dengan saling bekerja sama dan menghargai hasil kerja.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pegawai honor mematuhi segala peraturan dalam instansi sebagai wujud kedisiplinan pegawai.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pegawai honor mengutamakan kepentingan instansi sebagai bentuk loyalitas terhadap instansi dan profesionalisme pegawai.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Pegawai honor mematuhi ketepatan waktu dengan hadir setiap hari kerja, masuk dan pulang tepat waktu.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Netral
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN II

DATA KUESIONER

1. DATA ORDINAL VARIABEL LINGKUNGAN PENGENDALIAN (X1)

Tabel data ordinal Responden Variabel X1

RESP	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	4	4	4	4	3	4	5	28	16	12
2	4	5	4	4	4	4	4	29	16	13
3	5	4	5	5	5	5	5	34	20	14
4	4	4	4	4	4	4	4	28	16	12
5	4	5	4	4	4	4	4	29	16	13
6	4	4	4	4	3	4	5	28	16	12
7	5	4	5	5	5	5	5	34	20	14
8	4	3	5	4	4	5	3	28	16	12
9	5	5	4	5	4	5	5	33	18	15
10	3	4	4	4	4	4	4	27	15	12
11	4	5	5	4	4	5	5	32	18	14
12	5	4	5	5	5	5	5	34	20	14
13	5	5	5	4	4	4	5	32	19	13
14	4	4	4	4	4	5	4	29	16	13
15	4	4	4	5	4	4	5	30	17	13
16	4	5	5	4	4	4	4	30	17	13
17	5	4	4	4	4	5	5	31	18	13
18	4	5	5	5	5	4	4	32	18	14
19	5	4	4	4	3	4	4	28	16	12
20	4	4	4	4	4	4	3	27	15	12
21	4	4	4	4	4	4	4	28	16	12
22	4	4	5	4	4	4	4	29	17	12
23	4	4	4	4	3	4	4	27	15	12
24	5	4	4	4	4	5	4	30	17	13
25	4	4	4	5	4	4	5	30	17	13
26	5	4	5	4	4	5	5	32	19	13
27	4	5	4	5	5	4	4	31	17	14
28	4	4	5	4	3	5	4	29	16	13
29	4	4	4	4	4	4	4	28	16	12
30	4	3	5	4	4	5	3	28	16	12

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Lingkungan Pengendalian (X1)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	4.000	23.000	0.676	0.706	0.345	0.541	2.865
	5.000	10.000	0.294	1.000	0.000		4.447
2.000	3.000	2.000	0.059	0.059	0.117	-1.565	1.000
	4.000	23.000	0.676	0.735	0.327	0.629	2.683
	5.000	9.000	0.265	1.000	0.000		4.231
3.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	-1.890	1.000
	4.000	21.000	0.618	0.647	0.372	0.377	2.783
	5.000	12.000	0.353	1.000	0.000		4.328
4.000	4.000	26.000	0.765	0.765	0.308	0.722	1.000
	5.000	8.000	0.235	1.000	0.000		2.709
5.000	3.000	6.000	0.176	0.176	0.259	-0.929	1.000
	4.000	23.000	0.676	0.853	0.230	1.049	2.511
	5.000	5.000	0.147	1.000	0.000		4.033
6.000	4.000	22.000	0.647	0.647	0.372	0.377	1.000
	5.000	12.000	0.353	1.000	0.000		2.627
7.000	3.000	3.000	0.088	0.088	0.160	-1.352	1.000
	4.000	19.000	0.559	0.647	0.372	0.377	2.435
	5.000	12.000	0.353	1.000	0.000		3.866

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	Total
2.865	2.683	2.783	1.000	1.000	1.000	3.866	15.197
2.865	4.231	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	16.825
4.447	2.683	4.328	2.709	4.033	2.627	3.866	24.694
2.865	2.683	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	15.278
2.865	4.231	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	16.825
2.865	2.683	2.783	1.000	1.000	1.000	3.866	15.197
4.447	2.683	4.328	2.709	4.033	2.627	3.866	24.694
2.865	1.000	4.328	1.000	2.511	2.627	1.000	15.332
4.447	4.231	2.783	2.709	2.511	2.627	3.866	23.174
1.000	2.683	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	13.412

2.865	4.231	4.328	1.000	2.511	2.627	3.866	21.429
4.447	2.683	4.328	2.709	4.033	2.627	3.866	24.694
4.447	4.231	4.328	1.000	2.511	1.000	3.866	21.384
2.865	2.683	2.783	1.000	2.511	2.627	2.435	16.905
2.865	2.683	2.783	2.709	2.511	1.000	3.866	18.418
2.865	4.231	4.328	1.000	2.511	1.000	2.435	18.371
4.447	2.683	2.783	1.000	2.511	2.627	3.866	19.918
2.865	4.231	4.328	2.709	4.033	1.000	2.435	21.601
4.447	2.683	2.783	1.000	1.000	1.000	2.435	15.348
2.865	2.683	2.783	1.000	2.511	1.000	1.000	13.843
2.865	2.683	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	15.278
2.865	2.683	4.328	1.000	2.511	1.000	2.435	16.824
2.865	2.683	2.783	1.000	1.000	1.000	2.435	13.766
4.447	2.683	2.783	1.000	2.511	2.627	2.435	18.486
2.865	2.683	2.783	2.709	2.511	1.000	3.866	18.418
4.447	2.683	4.328	1.000	2.511	2.627	3.866	21.463
2.865	4.231	2.783	2.709	4.033	1.000	2.435	20.056
2.865	2.683	4.328	1.000	1.000	2.627	2.435	16.939
2.865	2.683	2.783	1.000	2.511	1.000	2.435	15.278
2.865	4.231	2.783	2.709	4.033	1.000	2.435	20.056

2. VARIABEL PENAKSIRAN RESIKO (X2)

Tabel Data Ordinal Responden Variabel Penaksiran Resiko (X2)

RESP	1	2	3	4	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	4	4	4	4	16	12	12
2	5	4	4	4	17	13	12
3	5	5	5	4	19	15	13
4	4	4	4	4	16	12	12
5	5	4	5	4	18	14	13
6	4	5	4	4	17	12	13
7	5	5	5	5	20	15	15
8	4	4	4	4	16	13	13
9	4	5	5	5	19	14	15
10	4	4	4	4	16	12	12
11	5	5	4	4	18	14	14
12	5	5	5	5	20	14	15
13	4	5	5	5	19	14	14
14	5	4	4	4	17	13	13
15	5	5	5	4	19	14	14
16	5	4	5	5	19	15	13
17	5	4	5	5	19	15	14
18	5	5	5	4	19	14	14
19	4	5	4	4	17	13	13
20	4	4	4	4	16	12	12
21	4	4	4	4	16	12	13
22	4	4	5	4	17	13	12
23	4	5	4	4	17	13	13
24	4	4	4	5	17	12	14
25	4	4	5	5	18	14	14
26	5	5	5	4	19	15	14
27	5	5	5	5	20	14	14
28	4	5	5	4	18	13	13
29	4	4	4	4	16	13	12
30	4	4	4	5	17	12	13

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Penaksiran Resiko (X2)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	20.000	0.588	0.588	0.389	0.223	1.000
	5.000	14.000	0.412	1.000	0.000		2.607
2.000	4.000	18.000	0.529	0.529	0.398	0.074	1.000
	5.000	16.000	0.471	1.000	0.000		2.597
3.000	4.000	16.000	0.471	0.471	0.398	-0.074	1.000
	5.000	18.000	0.529	1.000	0.000		2.597
4.000	4.000	23.000	0.676	0.676	0.359	0.458	1.000
	5.000	11.000	0.324	1.000	0.000		2.641

Succesive Interval

1	2	3	4	Total
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.607	1.000	1.000	1.000	5.607
2.607	2.597	2.597	1.000	7.407
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.607	1.000	2.597	1.000	10.804
1.000	2.597	1.000	1.000	7.597
2.607	2.597	2.597	2.641	15.649
1.000	1.000	1.000	1.000	9.207
1.000	2.597	2.597	2.641	14.043
1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
2.607	2.597	1.000	1.000	12.411
2.607	2.597	2.597	2.641	14.043
1.000	2.597	2.597	2.641	12.442
2.607	1.000	1.000	1.000	9.207
2.607	2.597	2.597	1.000	12.401
2.607	1.000	2.597	2.641	12.452
2.607	1.000	2.597	2.641	14.052
2.607	2.597	2.597	1.000	12.401
1.000	2.597	1.000	1.000	9.204
1.000	1.000	1.000	1.000	6.000
1.000	1.000	1.000	1.000	7.601
1.000	1.000	2.597	1.000	7.597
1.000	2.597	1.000	1.000	9.204
1.000	1.000	1.000	2.641	9.242
1.000	1.000	2.597	2.641	12.446
2.607	2.597	2.597	1.000	14.008
2.607	2.597	2.597	2.641	12.442
1.000	2.597	2.597	1.000	9.194
1.000	1.000	1.000	1.000	7.607
1.000	1.000	1.000	2.641	7.641
1.000	1.000	2.597	1.000	7.597
1.000	1.000	2.597	1.000	9.197
1.000	2.597	1.000	2.641	10.845

3. VARIABEL AKTIVITAS PENGENDALIAN (X3)

Tabel Data Ordinal Responden Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	4	4	5	4	4	4	4	4	48	25	23
2	4	4	4	4	4	5	4	4	49	24	25
3	5	5	4	5	4	4	5	5	55	26	29
4	3	5	4	3	4	5	5	3	46	24	22
5	4	4	5	4	4	4	4	4	49	25	24
6	4	4	4	4	4	4	4	4	48	24	24
7	5	5	5	5	4	5	5	5	56	28	28
8	3	4	5	3	4	4	4	4	48	24	24
9	4	5	5	4	5	4	4	4	54	28	26
10	4	4	4	3	4	4	4	3	45	24	21
11	4	4	4	4	4	5	5	4	53	27	26
12	5	5	5	5	4	4	4	4	54	27	27
13	4	5	5	4	4	5	4	4	53	27	26
14	4	4	4	4	5	4	4	4	49	25	24
15	4	5	4	4	4	4	4	4	50	25	25
16	5	4	5	4	4	4	5	4	51	27	24
17	4	4	4	4	4	4	4	5	51	25	26
18	4	5	4	4	5	5	4	4	52	26	26
19	3	5	5	4	4	4	5	4	49	25	24
20	4	4	4	3	4	4	4	3	46	24	22
21	4	3	4	4	4	4	4	4	46	23	23
22	4	4	4	4	4	4	3	4	47	23	24
23	3	4	4	3	4	4	4	4	46	23	23
24	4	4	4	4	4	4	4	4	49	25	24
25	4	4	5	4	4	4	4	4	50	25	25
26	5	5	4	4	5	4	4	4	52	27	25
27	4	4	5	5	4	5	4	5	53	26	27
28	4	5	4	3	5	4	4	4	49	25	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	48	24	24
30	4	4	4	4	4	4	4	3	47	24	23

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.118	0.118	0.197	1.187	1.000
	4.000	25.000	0.735	0.853	0.230	1.049	2.632
	5.000	5.000	0.147	1.000	0.000		4.241
2.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	1.890	1.000
	4.000	22.000	0.647	0.676	0.359	0.458	2.824
	5.000	11.000	0.324	1.000	0.000		4.386
3.000	4.000	23.000	0.676	0.676	0.359	0.458	1.000
	5.000	11.000	0.324	1.000	0.000		2.641
4.000	3.000	6.000	0.176	0.176	0.259	0.929	1.000
	4.000	24.000	0.706	0.882	0.197	1.187	2.556
	5.000	4.000	0.118	1.000	0.000		4.145
5.000	4.000	28.000	0.824	0.824	0.259	0.929	1.000
	5.000	6.000	0.176	1.000	0.000		2.783
6.000	4.000	26.000	0.765	0.765	0.308	0.722	1.000
	5.000	8.000	0.235	1.000	0.000		2.709
7.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	1.890	1.000
	4.000	27.000	0.794	0.824	0.259	0.929	3.034
	5.000	6.000	0.176	1.000	0.000		4.744
8.000	3.000	4.000	0.118	0.118	0.197	1.187	1.000
	4.000	26.000	0.765	0.882	0.197	1.187	2.677
	5.000	4.000	0.118	1.000	0.000		4.353

Succesive Interval

2	3	4	5	6	7	8	Total
2.824	2.641	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	26.436
2.824	1.000	2.556	1.000	2.709	3.034	2.677	28.112
4.386	1.000	4.145	1.000	1.000	4.744	4.353	38.013
4.386	1.000	1.000	1.000	2.709	4.744	1.000	22.788
2.824	2.641	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	28.045
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	26.403

4.386	2.641	4.145	1.000	2.709	4.744	4.353	39.685
2.824	2.641	1.000	1.000	1.000	3.034	2.677	26.686
4.386	2.641	2.556	2.783	1.000	3.034	2.677	36.439
2.824	1.000	1.000	1.000	1.000	3.034	1.000	21.561
2.824	1.000	2.556	1.000	2.709	4.744	2.677	35.070
4.386	2.641	4.145	2.783	1.000	3.034	2.677	36.221
4.386	2.641	2.556	1.000	2.709	3.034	2.677	34.733
2.824	1.000	2.556	2.783	1.000	3.034	2.677	28.187
4.386	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	29.600
2.824	2.641	2.556	1.000	1.000	4.744	2.677	31.365
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	4.353	31.693
4.386	1.000	2.556	2.783	2.709	3.034	2.677	33.092
4.386	2.641	2.556	1.000	1.000	4.744	2.677	28.076
2.824	1.000	1.000	1.000	1.000	3.034	1.000	23.170
1.000	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	22.631
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	1.000	2.677	24.370
2.824	1.000	1.000	1.000	1.000	3.034	2.677	23.215
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	28.037
2.824	2.641	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	29.677
4.386	1.000	2.556	2.783	1.000	3.034	2.677	32.992
2.824	2.641	4.145	1.000	2.709	3.034	4.353	34.654
4.386	1.000	1.000	2.783	1.000	3.034	2.677	28.192
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	2.677	26.403
2.824	1.000	2.556	1.000	1.000	3.034	1.000	24.727

4. VARIABEL INFORMASI DAN KOMUNIKASI (X4)

Tabel Data Ordinal Responden Variabel Informasi dan Komunikasi (X4)

RESP	1	2	3	4	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	4	4	4	4	21	13	8
2	4	4	5	4	21	13	8
3	5	5	5	4	23	14	9
4	4	4	4	4	20	12	8
5	4	4	4	4	20	12	8
6	4	4	4	4	20	12	8
7	5	5	4	5	23	13	10
8	4	4	5	4	21	13	8
9	5	5	4	4	22	13	9
10	4	4	4	4	20	12	8
11	4	4	5	4	22	14	8
12	5	5	4	5	23	13	10
13	4	5	5	4	23	14	9
14	4	4	4	4	20	12	8
15	4	4	4	5	22	13	9
16	5	5	4	4	22	13	9
17	5	4	4	4	22	14	8
18	4	4	5	5	23	14	9
19	5	4	4	4	21	13	8
20	4	3	4	4	19	12	7
21	4	4	4	3	19	12	7
22	4	4	4	4	20	12	8
23	3	4	4	4	19	11	8
24	4	5	4	4	21	12	9
25	4	4	4	4	20	12	8
26	5	4	5	4	22	14	8
27	4	4	4	5	22	13	9
28	5	4	5	4	21	13	8
29	4	4	4	5	21	12	9
30	4	4	4	4	20	12	8

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Informasi Dan Komunikasi (X4)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum
1.000	3.000	1.000	0.029	0.029
	4.000	23.000	0.676	0.706
	5.000	10.000	0.294	1.000
2.000	3.000	1.000	0.029	0.029
	4.000	25.000	0.735	0.765
	5.000	8.000	0.235	1.000
3.000	4.000	25.000	0.735	0.735
	5.000	9.000	0.265	1.000
4.000	3.000	1.000	0.029	0.029
	4.000	27.000	0.794	0.824
	5.000	6.000	0.176	1.000

Succesive Interval

1	2	3	4	Total
2.865	2.949	1.000	3.034	14.430
2.865	2.949	2.682	3.034	14.478
4.447	4.583	2.682	3.034	17.694
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
4.447	4.583	1.000	4.744	17.723
2.865	2.949	2.682	3.034	14.478
4.447	4.583	1.000	3.034	16.012
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
2.865	2.949	2.682	3.034	16.112
4.447	4.583	1.000	4.744	17.723
2.865	4.583	2.682	3.034	17.746
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
2.865	2.949	1.000	4.744	16.141
4.447	4.583	1.000	3.034	16.012
4.447	2.949	1.000	3.034	16.012
2.865	2.949	2.682	4.744	17.823
4.447	2.949	1.000	3.034	14.378

2.865	1.000	1.000	3.034	10.848
2.865	2.949	1.000	1.000	10.762
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
1.000	2.949	1.000	3.034	10.931
2.865	4.583	1.000	3.034	14.430
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796
4.447	2.949	2.682	3.034	16.060
2.865	2.949	1.000	4.744	16.141
4.447	2.949	2.682	3.034	14.111
2.865	2.949	1.000	4.744	14.507
2.865	2.949	1.000	3.034	12.796

5. VARIABEL PEMANTAUAN (X5)

Tabel Data Ordinal Responden Variabel Pemantauan (X5)

RESP	1	2	3	4	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	3	4	4	4	20	12	8
2	3	5	4	4	21	12	9
3	5	5	5	4	24	15	9
4	4	4	3	4	19	11	8
5	4	4	5	4	21	13	8
6	4	5	4	4	21	12	9
7	4	5	5	5	24	14	10
8	5	4	4	5	22	13	9
9	4	5	5	4	23	14	9
10	3	4	4	4	19	11	8
11	4	5	4	5	23	13	10
12	5	4	5	5	24	15	9
13	5	5	5	4	24	15	9
14	4	4	4	5	21	12	9
15	4	5	5	4	22	13	9
16	3	5	5	5	22	12	10
17	5	5	4	4	22	13	9
18	5	4	5	4	23	15	8
19	4	5	4	5	22	12	10
20	3	4	5	4	20	12	8
21	4	4	4	4	20	12	8
22	4	5	4	4	21	12	9
23	4	4	3	4	19	11	8

24	4	4	5	4	22	14	8
25	5	5	4	4	22	13	9
26	4	4	5	5	22	13	9
27	5	4	5	5	23	14	9
28	4	4	5	4	21	13	8
29	4	4	4	4	20	12	8
30	3	4	4	5	20	11	9

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Pemantauan (X5)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.176	0.176	0.259	0.929	1.000
	4.000	19.000	0.559	0.735	0.327	0.629	2.346
	5.000	9.000	0.265	1.000	0.000		3.705
2.000	4.000	21.000	0.618	0.618	0.381	0.299	1.000
	5.000	13.000	0.382	1.000	0.000		2.615
3.000	3.000	2.000	0.059	0.059	0.117	1.565	1.000
	4.000	17.000	0.500	0.559	0.395	0.148	2.439
	5.000	15.000	0.441	1.000	0.000		3.888
4.000	4.000	24.000	0.706	0.706	0.345	0.541	1.000
	5.000	10.000	0.294	1.000	0.000		2.660

Succesive Interval

1	2	3	4	Total
1.000	1.000	2.439	1.000	8.099
1.000	2.615	2.439	1.000	9.714
3.705	2.615	3.888	1.000	13.868
2.346	1.000	1.000	1.000	6.346
2.346	1.000	3.888	1.000	9.235
2.346	2.615	2.439	1.000	9.401
2.346	2.615	3.888	2.660	14.169
3.705	1.000	2.439	2.660	10.804
2.346	2.615	3.888	1.000	12.510
1.000	1.000	2.439	1.000	6.439
2.346	2.615	2.439	2.660	12.720

3.705	1.000	3.888	2.660	13.913
3.705	2.615	3.888	1.000	13.868
2.346	1.000	2.439	2.660	9.445
2.346	2.615	3.888	1.000	10.850
1.000	2.615	3.888	2.660	11.163
3.705	2.615	2.439	1.000	10.760
3.705	1.000	3.888	1.000	12.253
2.346	2.615	2.439	2.660	11.061
1.000	1.000	3.888	1.000	7.888
2.346	1.000	2.439	1.000	7.786
2.346	2.615	2.439	1.000	9.401
2.346	1.000	1.000	1.000	6.346
2.346	1.000	3.888	1.000	10.894
3.705	2.615	2.439	1.000	10.760
2.346	1.000	3.888	2.660	10.894
3.705	1.000	3.888	2.660	12.253
2.346	1.000	3.888	1.000	9.235
2.346	1.000	2.439	1.000	7.786
1.000	1.000	2.439	2.660	8.099

6. VARIABEL PERILAKU ETIS PEGAWAI HONOR (Y)

Tabel Data Ordinal Responden Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

RESP	1	2	3	4	TOTAL	GANJIL	GENAP
1	4	4	4	4	29	16	13
2	4	4	4	4	29	16	13
3	5	5	5	5	35	20	15
4	3	4	4	4	27	15	12
5	4	4	4	4	28	16	12
6	4	4	5	4	29	17	12
7	4	4	5	5	33	19	14
8	5	4	4	4	28	16	12
9	5	5	4	4	32	18	14
10	4	4	3	4	27	15	12

11	4	5	5	4	32	19	13
12	5	4	4	5	30	17	13
13	4	5	4	4	30	17	13
14	4	4	4	4	29	16	13
15	4	4	4	5	29	16	13
16	5	5	5	4	31	18	13
17	5	4	4	4	31	19	12
18	4	4	5	5	32	18	14
19	5	4	4	4	29	17	12
20	4	4	4	4	28	16	12
21	4	4	4	4	28	16	12
22	4	4	4	4	28	16	12
23	4	4	4	4	29	16	13
24	4	4	4	4	29	16	13
25	4	4	5	4	30	18	12
26	5	4	5	4	30	18	12
27	4	4	4	5	30	17	13
28	5	3	5	4	29	18	11
29	4	4	4	5	30	16	14
30	4	4	4	4	28	15	13

Konversi Data Ordinal Ke Interval Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	1.890	1.000
	4.000	23.000	0.676	0.706	0.345	0.541	2.865
	5.000	10.000	0.294	1.000	0.000		4.447
2.000	3.000	1.000	0.029	0.029	0.067	1.890	1.000
	4.000	28.000	0.824	0.853	0.230	1.049	3.078
	5.000	5.000	0.147	1.000	0.000		4.840
3.000	3.000	2.000	0.059	0.059	0.117	1.565	1.000
	4.000	23.000	0.676	0.735	0.327	0.629	2.683

	5.000	9.000	0.265	1.000	0.000	4.231
4.000	4.000	27.000	0.794	0.794	0.285	0.821
	5.000	7.000	0.206	1.000	0.000	2.742

Successive Interval

1	2	3	4	Total
2.865	3.078	2.683	1.000	17.801
2.865	3.078	2.683	1.000	17.801
4.447	4.840	4.231	2.742	27.665
1.000	3.078	2.683	1.000	14.294
2.865	3.078	2.683	1.000	16.159
2.865	3.078	4.231	1.000	17.706
2.865	3.078	4.231	2.742	24.320
4.447	3.078	2.683	1.000	15.933
4.447	4.840	2.683	1.000	22.722
2.865	3.078	1.000	1.000	14.476
2.865	4.840	4.231	1.000	22.699
4.447	3.078	2.683	2.742	19.483
2.865	4.840	2.683	1.000	19.498
2.865	3.078	2.683	1.000	17.801
2.865	3.078	2.683	2.742	17.901
4.447	4.840	4.231	1.000	21.051
4.447	3.078	2.683	1.000	20.971
2.865	3.078	4.231	2.742	22.744
4.447	3.078	2.683	1.000	17.741
2.865	3.078	2.683	1.000	16.159
2.865	3.078	2.683	1.000	16.159
2.865	3.078	2.683	1.000	16.159
2.865	3.078	2.683	1.000	17.801
2.865	3.078	2.683	1.000	17.801
2.865	3.078	4.231	1.000	19.283
4.447	3.078	4.231	1.000	19.288
2.865	3.078	2.683	2.742	19.555
4.447	1.000	4.231	1.000	16.979
2.865	3.078	2.683	2.742	19.543
2.865	3.078	2.683	1.000	16.076

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel Lingkungan Pengendalian (X1)

Correlations									
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	TOTAL_X1	
X1_1	Pearson Correlation	1	,099	,393*	,192	,342*	,069	,219	,635**
	Sig. (2-tailed)		,566	,018	,263	,041	,694	,206	,000
	N	36	36	36	36	36	35	35	36
X1_2	Pearson Correlation	,099	1	,252	,178	,190	,310	,196	,416*
	Sig. (2-tailed)	,566		,138	,298	,267	,070	,260	,012
	N	36	36	36	36	36	35	35	36
X1_3	Pearson Correlation	,393*	,252	1	,266	,202	,308	,479**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,018	,138		,117	,237	,072	,004	,000
	N	36	36	36	36	36	35	35	36
X1_4	Pearson Correlation	,192	,178	,266	1	,213	,314	,168	,468**
	Sig. (2-tailed)	,263	,298	,117		,212	,066	,336	,004
	N	36	36	36	36	36	35	35	36
X1_5	Pearson Correlation	,342*	,190	,202	,213	1	,081	,165	,449**
	Sig. (2-tailed)	,041	,267	,237	,212		,643	,344	,006
	N	36	36	36	36	36	35	35	36
X1_6	Pearson Correlation	,069	,310	,308	,314	,081	1	,066	,526**
	Sig. (2-tailed)	,694	,070	,072	,066	,643		,707	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1_7	Pearson Correlation	,219	,196	,479**	,168	,165	,066	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,206	,260	,004	,336	,344	,707		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,635**	,416*	,616**	,468**	,449**	,526**	,577**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,004	,006	,001	,000	
	N	36	36	36	36	36	35	35	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	7

2. Variabel Penaksiran Resiko (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,065	,068	,244	,542**
	Sig. (2-tailed)		,734	,723	,193	,002
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	,065	1	,070	,680**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,734		,713	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	,068	,070	1	,180	,493**
	Sig. (2-tailed)	,723	,713		,342	,006
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	,244	,680**	,180	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,193	,000	,342		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,542**	,719**	,493**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	4

3. Variabel Aktivitas Pengendalian (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	TOTAL_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	,342*	,154	,834**	,106	,264	,277	,423*	,461**
	Sig. (2-tailed)		,041	,371	,000	,538	,125	,107	,011	,005
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36
X3_2	Pearson Correlation	,342*	1	,166	,356*	,189	,332	,149	,150	,469**
	Sig. (2-tailed)	,041		,332	,033	,271	,052	,393	,389	,004
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36
X3_3	Pearson Correlation	,154	,166	1	,310	,229	,129	,350*	,223	,530**
	Sig. (2-tailed)	,371	,332		,066	,180	,461	,039	,199	,001
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36
X3_4	Pearson Correlation	,834**	,356*	,310	1	,214	,113	,405*	,422*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,066		,209	,519	,016	,012	,000
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36
X3_5	Pearson Correlation	,106	,189	,229	,214	1	,212	,340*	,212	,608**
	Sig. (2-tailed)	,538	,271	,180	,209		,221	,045	,221	,000
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36
X3_6	Pearson Correlation	,264	,332	,129	,113	,212	1	-,010	,162	,430**
	Sig. (2-tailed)	,125	,052	,461	,519	,221		,953	,353	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3_7	Pearson Correlation	,277	,149	,350*	,405*	,340*	-,010	1	,169	,563**
	Sig. (2-tailed)	,107	,393	,039	,016	,045	,953		,330	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3_8	Pearson Correlation	,423*	,150	,223	,422*	,212	,162	,169	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,011	,389	,199	,012	,221	,353	,330		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,461**	,469**	,530**	,636**	,608**	,430**	,563**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,001	,000	,000	,010	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	35	35	35	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	8

4. Variabel Informasi dan Komunikasi (X4)

Correlations

		X4_1	X4_2	X4_3	TOTAL_X4
X4_1	Pearson Correlation	1	,243	,031	,609 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,195	,872	,000
	N	30	30	30	30
X4_2	Pearson Correlation	,243	1	,305	,727 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,195		,101	,000
	N	30	30	30	30
X4_3	Pearson Correlation	,031	,305	1	,699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,872	,101		,000
	N	30	30	30	30
TOTAL_X4	Pearson Correlation	,609 ^{**}	,727 ^{**}	,699 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	3

5. Variabel Pemantauan (X5)

Correlations

		X5_1	X5_2	X5_3	TOTAL_X5
X5_1	Pearson Correlation	1	,323	,074	,655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,082	,697	,000
	N	30	30	30	30
X5_2	Pearson Correlation	,323	1	,221	,808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,082		,240	,000
	N	30	30	30	30
X5_3	Pearson Correlation	,074	,221	1	,586 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,697	,240		,001
	N	30	30	30	30
TOTAL_X5	Pearson Correlation	,655 ^{**}	,808 ^{**}	,586 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	3

6. Variabel Perilaku Etis Pegawai Honor (Y)

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	,517 ^{**}	,169	,000	,707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,003	,371	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	,517 ^{**}	1	,006	,000	,641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003		,976	1,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	,169	,006	1	,286	,589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,371	,976		,125	,001
	N	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	,000	,000	,286	1	,502 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,125		,005
	N	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,707 ^{**}	,641 ^{**}	,589 ^{**}	,502 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,005	
	N	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	4



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0149/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : SITI NURFAJRA S. POLUTU
NIM : E1116115
Program Studi : Akuntansi (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal terhadap Perilaku Etis Pegawai Honor

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 13%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 April 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
BADAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH

Pusat Pemerintahan No. 002 Jl. Bahrudin Jusuf Habibie Kecamatan Suwawa - 96184

SURAT KETERANGAN

Nomor : 900/BKPD-BB/932/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUSNI BOLILIO, S.Sos
NIP : 19630702 198602 1 003
Pangkat, Gol/Ruang : Pembina Tkt I, IV/b
Jabatan : Kepala Badan

Dengan ini memberikan Surat Keterangan kepada :

Nama : SITI NURFAJRA S. POLUTU
Nim : E1116115
Jabatan/Tempat/Identitas : Peneliti/Badan Keuangan dan Pendapatan
Daerah Kab. Bone Bolango/Kel. Tomulabatao
Kecamatan Dungingi Kota Gorontalo
Provinsi Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dengan
Judul Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Pegawai
Dalam Sistem Panggajian Pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah
Kabupaten Bone Bolango

Demikian surat keterangan dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Suwawa, 19 Agustus 2020



Skripsi_SITI NURFAJRA S. POLUTU_E1116115_PENGARUH
KEPATUHAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP
PERILAKU ETIS PEGAWAI HONOR PADA BADAN KEUANGAN
DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO

ORIGINALITY REPORT

13% 12% 7% 12%

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	3%
2	repository.usu.ac.id Internet Source	1%
3	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	fexdoc.com Internet Source	1%
6	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
8	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%