



# BAB I

## PEDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Menurut Griffin (2015) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis. Disamping itu, menurut Griffin (2015) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan.

Seperti halnya pada PT. Pulau Sambu Guntung, dalam perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu terjadinya kesalahan dalam pengambilan barang hasil produksi. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan



manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik dan setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan harus mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajer perusahaan. Setiap organisasi juga perlu menelusuri berbagai pengaruh aktivitas atas sumber daya yang berada di bawah pengawasannya.

Tingginya perilaku tidak etis dalam suatu perusahaan yang dilakukan oleh karyawan disebabkan oleh informasi yang diterima manajemen tidak akurat, tidak relevan, tidak lengkap dan tidak tepat waktu sehingga menjadi penghambat bagi para pembuat keputusan dalam mengambil kebijakan yang tepat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengendalian intern untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian ini berperan penting untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan serta melindungi sumber daya organisasi, baik yang berwujud maupun tidak.

Perilaku etis menjadi salah satu tantangan yang cukup sulit. Etika dan perilaku etis merupakan prioritas yang sangat tinggi untuk perusahaan. Perilaku etis dalam suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya pengendalian intern dari pihak manajemen perusahaan. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan dan pengendalian intern yang efektif akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis. Pengendalian intern berkaitan dengan proses dan praktik dengan manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan dan aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan (Agoes, 2015).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Griffin (2015) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Kasus-kasus yang terjadi akibat kekecewaan karyawan, banyak para karyawan melakukan demo penuntutan kenaikan gaji, kasus pencurian sampai korupsi. Penekanan ini dapat berupa berbagai macam bentuk, tetapi setiap usaha untuk meningkatkan perilaku etis harus dimulai dari manajer puncak, yaitu dengan menciptakan budaya organisasi dan mendefinisikan perilaku mana yang dapat dan tidak dapat diterima. Selain itu, untuk mengatasi perilaku yang tidak etis perlu mengembangkan kode etik (*code of ethics*) formal pernyataan tertulis dan formal mengenai nilai dan standar etika untuk memandu tindakan perusahaan.

Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu permasalahan pokok lainnya adalah kurang efektifnya pengawasan dan pengendalian dalam pengelolaan sumber daya alam yang ada. Adanya permasalahan ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pengendalian intern perusahaan yang masih perlu perbaikan agar pengendalian intern dapat lebih bermanfaat bagi perusahaan untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah pengendalian intern. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Arens, 2015).

Sistem pengendalian intern merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan perusahaan dan merupakan dasar bagi kegiatan operasional yang aman, sehat dan dapat berkembang secara wajar. Sistem pengendalian intern membantu pengurus dan pengelola perusahaan dalam menjaga asetnya. Tidak hanya itu dengan sistem pengendalian intern akan menjamin terujinya pelaporan keuangan, manajerial yang akurat dan dapat diandalkan, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya secara ekonomis dan efisien, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan perundang-undangan (Efendi, 2013).

Menurut Agoes, (2015). Pengendalian intern berkaitan dengan proses-proses dan praktik-praktik dengan mana manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dan aktivitas-aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan. Pengendalian intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Aren, 2015).

Pengendalian intern merupakan faktor yang menentukan dapat dipercaya atau tidaknya laporan yang dihasilkan perusahaan. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Akan tetapi, pengendalian intern dapat memberikan keyakinan memadai bagi manajemen dan dewan komisaris perusahaan berkaitan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



dengan pencapaian tujuan pengendalian intern. Kemungkinan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan bawahan yang melekat dalam pengendalian intern. Hal ini dapat mencakup keyakinan bahwa manusia dalam mempertimbangkan pengambilan keputusan dapat salah dan system pengendalian intern dapat rusak karena adanya suatu kegagalan yang bersifat manusiawi, seperti kekeliruan dan kesalahan. Disamping itu, pengendalian dapat tidak efektif karena adanya kolusi diantara dua orang atau lebih dalam manajemen perusahaan yang sengaja mengesampingkan pengendalian intern. Hal ini dapat menunjukkan pentingnya perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya pencurian dan tindak kecurangan atau perilaku tidak etis yang dapat merugikan perusahaan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik yang diharapkan dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Faktor faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2016). Motivasi dapat meningkatkan produktivitas,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Menurut Nitisemito (2017) Motivasi kerja adalah suatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dinikmati oleh guru baik hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan dalam perusahaan yaitu dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang telah dikontribusikannya kepada organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap

Nawawi (2017) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2017)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) mengatakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muntadhiroh (2018), *Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi Kerja Dan Komensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan BNI Syariah Semarang*. Variabel independen yaitu Pengendalian Intern, Motivasi dan Kompensasi sedangkan variabel dependen adalah Perilaku Etis Karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BNI Syariah Semarang. Sampel yang diambil sejumlah 50 orang. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan SPSS versi 0.21 dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi liner berganda, pengujian hipotesis melalui uji T test dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan sebesar 0,460, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis karyawan sebesar 0,000, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,004 terhadap perilaku etis karyawan BNI Syariah Semarang. Dalam uji koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh pengendalian intern, motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi perilaku etis sebesar 80% sedangkan sisanya yaitu 20% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.





Wulandari (2016), *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang*. Variabel independe yang digunakan yaitu Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi sedangkan variabel dependen yaitu Perilaku Etis. Analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Sosial Scienece*) versi 16. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang. Kompensasi didapatkan ketentuan apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang. Berdasarkan uji secara bersamaan (simultan), didapatkan ketentuan apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel bahwa sistem pengendalian intern dan kompensasi manajemen secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palembang dengan 20 karyawan di dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik untuk mereplikasi dari penelitian Muntadhiroh (2018), adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, Objek penelitian adalah PT. Pulau Sambu Guntung dan tahun penelitian. Kemudian variabel penelitian. Alasan mengambil variabel Pengendalian Intern, Motivasi dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku tidak Etis karyawan, karena keempat variabel tersebut memiliki hubungan keterkaitan baik antara pengendalian intern, motivasi dan kompensasi manajemen terhadap perilaku tidak etis karyawan.



Alasan memilih objek penelitian PT. Pulau Sambu Guntung karena PT. Pulau Sambu Guntung merupakan suatu perusahaan yang mengelolah lahan perkebunan oleh pihak perusahaan sendiri dan tidak mengambil dari masyarakat. Perusahaan PT. Pulau Sambu Guntung Sungai Guntung Kecamatan Kateman merupakan perusahaan perkebunan sawit dan kelapa di Indragiri Hilir.

Dalam hal ini penulis ingin menganalisis Perusahaan yang ada di Guntung, karena setiap perusahaan memiliki penerapan sistem penggajian, yang dapat menimbulkan perilaku tidak etis karyawan yang dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi dan kurangnya kompensasi manajemen yang diberi oleh PT. Pulau Sambu Guntung. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan membuat karya tulis yang berjudul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT. PULAU SAMBU GUNTING”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini terbatas pada:

1. Apakah Pengendalian Intern berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan PT. Pulau Sambu Guntung?
3. Apakah Kompensasi Manajemen berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan PT. Pulau Sambu Guntung?



4. Apakah Pengendalian Intern, Motivasi dan Kompensasi Manajemen secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan PT. Pulau Sambu Guntung?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Pengendalian Intern terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh Kompensasi Manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Intern, Motivasi dan Kompensasi Manajemen secara simultan terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

##### 1.3.2.1 Manfaat Teoritis

##### 1. Pengendalian Intern

Pengendalian intern dapat memberikan manfaat sebagai alat bantu untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Pengendalian intern juga dapat

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

dijadikan untuk melanjutkan tindakan yang baik dan menjadi bagian tidak terpisahkan, bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur entitas.

## 2. Motivasi

Motivasi memberikan manfaat dalam kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

## 3. Kompensasi Manajemen

Kompensasi manajemen memberikan manfaat dalam memberikan Informasi dan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan.

## 4. Perilaku Etis Karyawan

Perilaku etis dapat memberikan manfaat yang sangatlah penting pada sebuah perusahaan, karena dapat membantu terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan semua karyawannya berperilaku etis.

### 1.3.2.2 Manfaat Praktis

#### 2. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh pengendalian intern, Motivasi dan Kompensasi Manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

#### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang saya teliti mengenai pengaruh pengendalian intern dan Kompensasi



Manajemen terhadap perilaku etis karyawan. Sehingga perusahaan dapat lebih baik lagi dalam mengambil keputusan untuk menjalankan perusahaan.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi bagi penulis selanjutnya yang mempunyai hubungan erat dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang, dimana dapat di jadikan sebagai bahan acuan dengan tema yang sama.

#### 5. Bagi Pihak lain

Memberikan informasi dan bahan referensi bagi pihak lain, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta pengambilan keputusan penggajian pada perusahaan dan penelitian ini juga diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan bagi rekan mahasiswa lainnya untuk mengadakan penelitian di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dalam menganalisis pengaruh pengendalian intern, motivasi dan Kompensasi Manajemen terhadap perilaku etis karyawan pada PT. Pulau Sambu Guntung.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.





## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data .

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, serta analisis data dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini penulis membuat kesimpulan dan saran dari penulisan permasalahan tersebut diatas yang berguna bagi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.