

Kompensasi dan Locus of Control : Faktor Pemicu Perilaku Tidak Etis di Dinas Pendidikan Kolaka?

Andri Ferdiansyah^{1*}, Almansyah Rundu Wonua², Niar Astaginy³
Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Corresponding Author: Andri Ferdiansyah andriferdiansyah199@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kompensasi, Lokus Kendali, Perilaku Tidak Etis

Received : 28 Oktober 2025

Revised : 9 November 2025

Accepted: 5 Mei 2025

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional.



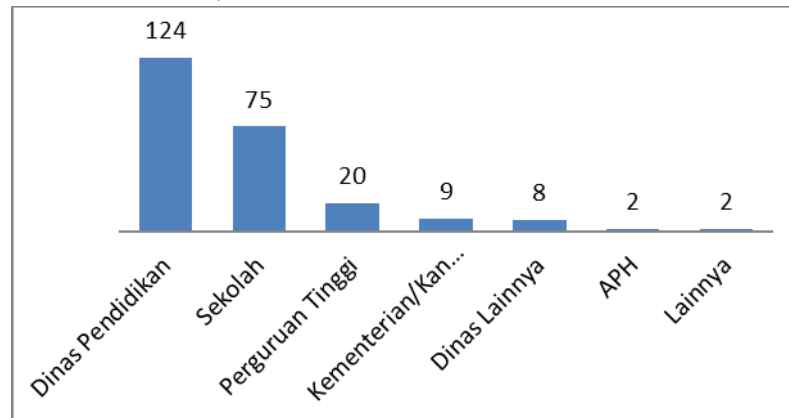
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Dampak kompensasi dan lokus kendali terhadap perilaku tidak etis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Peneliti ini menunjukkan eksplanatori dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan melalui tinjauan literatur dan distribusi kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Koraka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 73 responden dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh yaitu mensurvei seluruh populasi. Alat penelitian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25.0. Model Equation Structural (SEM) berbasis Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), dan Smart PLS 4.0 digunakan untuk memeriksa model struktural dan pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis, dengan p-value sebesar 0,389. Sebaliknya, variabel lokus kendali menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis, dengan p-value sebesar 0,000.

PENDAHULUAN

Kemajuan modernisasi saat ini dapat berdampak baik atau buruk pada perkembangan generasi muda, termasuk perkembangan etika mereka. Etika senantiasa memiliki hubungan yang erat dengan kegiatan organisasi apalagi pada zaman modern seperti saat ini dimana kegiatan organisasi dan skala bisnis dunia telah begitu besar. Organisasi atau pemerintah dituntut untuk berperilaku etis terhadap pekerjaan. Sebab Perilaku yang tidak sesuai dengan etika dapat berkembang menjadi bentuk yang kompleks yang sulit dipahami dan dapat menyebabkan penipuan (Thoyibatun, 2012).

Indonesia adalah negara yang banyak korupsi. Transparency International (TI) melakukan perhitungan dengan memberikan peringkat dari 0 hingga 100 (sangat bersih). Indeks Persepsi Korupsi Indonesia (CPI) mencetak 40 poin pada tahun 2020 dan menempatkan Indonesia pada peringkat 85 dari 180 negara. Nilai tersebut hanya meningkat 2 poin dibandingkan tahun 2019. Selain itu, Indonesia Corruption Watch (ICW) mengungkapkan melalui tren penegakan hukum kasus korupsi tahun 2020, sebanyak 169 kasus korupsi ditangani aparat penegak hukum, negara rugi total Rp.18,1 triliun, suap senilai Rp 20,2 miliar. Hal ini menandakan bahwa denda dibayarkan untuk sesuatu yang ilegal sebesar 44,6 miliar Rupiah (Transparency International Indonesia, 2023).



Gambar 1. Grafik Tindakan Berdasarkan Institusi Tempat Terjadinya Kasus Korupsi Pendidikan Pada Tahun 2016 Hingga 2021

Hal di atas menunjukkan bahwa korupsi di bidang pendidikan terutama terjadi pada layanan pendidikan atau ASN yang terlibat di dalamnya. Layanan pendidikan juga merupakan salah satu tempat tertinggi terjadinya korupsi. Kasus korupsi pendidikan terdapat 124 kasus (51,6%) terjadi pada tingkat layanan pendidikan. Korupsi yang dilakukan tersangka Dinas Pendidikan umumnya terkait pengadaan Dana Alokasi Khusus (DAK) dan APBD. Kerugian negara akibat korupsi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebesar Rp 225,2 miliar, bentuk yang paling umum adalah pungutan penganggaran (20%), penggelapan anggaran (15%), dan pungutan liar (pungli) atau pungli (12%). Misalnya pungli terkait sertifikasi guru, pencairan dana BOP dan BOS hingga tahun 2020, uji coba, dan pembangunan fisik, *try out*, dan pembangunan fisik. Bukti yang mengkhawatirkan ini dan konsekuensi ekonominya menimbulkan pertanyaan mengapa orang melakukan perilaku tidak etis (Sjafrina dan Anggraeni, 2021).

Penulis juga menemukan adanya fenomena pelanggaran etika yang dilakukan oleh pegawai instansi di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Seperti, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan kendaraan dinas dalam kepentingan pribadi seperti memakai keluar kota yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kantor, Keluar masuk kantor tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan, memberikan pekerjaan dirinya kepada pegawai lain padahal itu sendiri merupakan tanggung jawabnya, serta berperilaku tidak adil terhadap bawahan atau pegawai.

LANDASAN TEORI

Perilaku Tidak Etis (*Unethical Behavior*)

Perilaku atau sikap seseorang yang menyimpang dari mencapai suatu tujuan, bahkan jika tujuan tersebut berbeda dari tujuan yang telah disepakati sebelumnya, disebut perilaku tidak etis (Kalau & Leksair, 2020). (Darmawan, 2019), Perilaku yang tidak mengikuti standar sosial yang umum dianggap tidak etis dan tidak bermanfaat atau merugikan. Menurut Robinson dalam Thoyibatun (2012) contoh perilaku yang melanggar etika termasuk penyalahgunaan posisi, otoritas, sumber daya organisasi, dan perilaku tidak menghasilkan hasil. Bailey (2019) mengemukakan tidak mematuhi atau melanggar aturan kehidupan sehari-hari atau lingkungan seseorang disebut perilaku tidak etis. Hal ini pasti menjadi salah satu tolak ukurnya dalam melihat nilai seseorang dari segi etika. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *unethical behavior* di pengaruhi oleh kompensasi dan lokus kendali (Irman dkk, 2022); (Suhakim, 2020); (Riyana et al., 2021) dan (Abdul et al., n.d.). Variabel perilaku tidak etis ini didasarkan pada empat indikator yang dikembangkan oleh (Thoyibatun, 2012): (1) posisi pelaku, (2) kekuasaan pelaku, (3) sumber daya pelaku, dan (4) kelambanan diukur secara operasional

Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi sumber daya mencakup kompensasi, yang mencakup berbagai macam penghargaan untuk individu sebagai imbalan atas upaya mereka untuk organisasi (Sari et al., 2019). Menurut Aryata et al., (2024) kompensasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan semua uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada instansi. Menurut (Putri & Endratno, 2023) kompensasi merupakan bagian dari sistem reward sebagai balas jasa perusahaan kepada pegawainya, baik secara keuangan maupun non-keuangan. Menurut Rahayu & Juhaeti (2022) semua kompensasi yang diterima pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan kompensasi atas layanan yang diberikan secara adil oleh perusahaan kepada mereka. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas upaya mereka untuk memajukan perusahaan/instansi. Ini dapat disimpulkan berdasarkan beberapa definisi kompensasi. Tidak selalu uang atau gaji; itu bisa berupa cuti, tunjangan, atau insentif. Variabel kompensasi ini diukur menggunakan empat indikator, yaitu (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, dan (4) Asuransi.

Studi menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada tindakan tidak etis, seperti ditunjukkan oleh penelitian Irman et al., (2022) dan Ridhwati et al., (2019). Karena mereka tidak puas atau tidak puas dengan hasil kerja mereka atau kompensasi, karyawan akan melakukan tindakan tidak etis.

Lokus Kendali (*Locus of Control*)

Kendali diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat suatu kejadian, apakah mereka mampu ataukah tidak untuk mengendalikannya (Sari, 2023). Kendali diri adalah sebuah tingkat kepercayaan seorang akan sesuatu hal yang terjadi dalam dirinya (Al, 2023). Lokus kendali atau biasa disebut dengan *locus of control* merupakan suatu keyakinan terhadap diri sendiri dalam menentukan tindakan dan perilakunya, serta mengendalikan nasibnya yang dipengaruhi oleh baik elemen internal maupun

eksternal (Salsabila et al., 2022). Hertanti et al., (2022) menjelaskan lokus kendali terdiri dari dua jenis: lokus kendali internal, di mana individu merasa memiliki kendali atas semua yang terjadi dalam hidup mereka dan bagaimana hal itu berdampak pada mereka; dan lokus kendali eksternal, di mana orang menganggap apa yang terjadi dalam hidup mereka tidak lain akibat dari apa yang terjadi diluar kendali mereka. Sebagai kesimpulan dengan Setelah mempertimbangkan beberapa definisi di atas, kita dapat sampai pada kesimpulan bahwa lokus kendali adalah kemampuan diri untuk mengatur tindakan dan keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengontrol apa yang mereka alami dalam kehidupan mereka. Untuk mengukur lokus kendali ini emnggunakan empat indikator, yaitu (1) Kontrol diri, (2) Mandiri, (3) tanggung jawab, dan (4) Ekpektasi.

Penelitian menunjukkan bagaimana *locus of control* (lokus kendali) mempengaruhi perilaku tidak etis seperti studi yang dilakukan oleh Sari et al, (2020); Dewi et al., (2021); Salsabila et al., (2022) Artinya orang yang mempunyai tingkat pengendalian diri yang rendah maka kendali diri yang ia miliki semakin rendah pula nilainya, serta akan cenderung terhadap perilaku etisnya.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif berbasis survei (Wonua et al., 2021). Pendekatan ini dipilih untuk mengevaluasi hipotesis dan mengkaji relasi sebab-akibat variable melalui data numerik. Penelitian menganalisis dampak Kompensasi dan Lokus Kendali terhadap Perilaku Tidak Etis. Lokasi penelitian adalah Dians Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Sumber data mencakup data primer dan sekunder. Populasi meliputi seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka tersebut. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus, dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Jumlah keseluruhan sampel mencapai 73 orang pegawai yang terdiri dari pegawai yang berstatus PNS dan honorer. Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan teknik pemodelan persamaan structural berbasis *partial least squares*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal melibatkan evaluasi keabsahan dan konsistensi. Metode *convergent validity* digunakan dalam proses validasi. Analisis reliabilitas tiap item, yang tercermin dari nilai *loading factor*, dilakukan untuk memeriksa *convergent validity*. Tabel berikut menampilkan faktor pemuatan setelah data diolah:

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Item	Compensation	Locus Of Control	Unethical Behaviour
X1.1	0.913		
X1.2	0.875		
X1.3	0.777		
X1.4	0.870		
X2.1		0.743	
X2.2		0.909	
X2.3		0.873	
X2.4		0.908	
Y1.1			0.820

Y1.2	0.840
Y1.3	0.871
Y1.4	0,806

Sumber: Primer Data, 2024.

Berdasarkan table 1 seperti yang ditunjukkan di atas, masing-masing indikator untuk masing-masing variabel penelitian ini memiliki nilai loading actor $> 0,7$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator berkontribusi secara signifikan terhadap konstruk atau variabel yang diukur dan penelitian ini dinyatakan **valid**.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Composite Reability	Cronbach's Alpha
Compensation	0.919	0.883
Locus Of Control	0.919	0.884
Unethical Behaviour	0.902	0.855

Sumber: Primer Data, 2024.

Hasil yang ditampilkan dalam tabel 2 mengindikasikan *reliabilitas* yang memuaskan untuk konstruk yang diteliti. Suatu konstruk dapat dianggap memiliki keandalan yang baik ketika nilai *composite reliability*-nya melebihi 0,7 dan nilai *cronbach's alpha*-nya diatas ambang batas 0,5.

Tabel 3. Nilai path Coefficient

Hipotesis	Original sample estimate (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1.->Y	-0.105	-0.133	0.122	0.862	0.389
X2. -> Y	0.743	0.722	0.106	7.004	0.000

Sumber: Primer Data, 2024.

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai T-Statistik yang melebihi 1,64 dan P-Value yang berada di bawah 5% mengindikasikan adanya signifikansi statistik dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang diamati tidak terjadi secara kebetulan dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dalam konteks penelitian ini. Selain itu, koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa perubahan pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan searah pada variabel lainnya, yang berarti peningkatan atau penurunan pada satu variabel akan berdampak secara konsisten pada variabel yang lain sesuai arah yang sama.

Kompensasi Pada Perilaku Tidak Etis

Hasil penelitian menunjukkan, tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dan perilaku tidak etis. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup memuaskan bagi diri mereka dan sudah sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

Meskipun sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka percaya bahwa kompensasi yang diterima tidak memenuhi

kebutuhan sehari-hari mereka, meskipun ada beberapa orang yang percaya bahwa kompensasi yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan golongan yaitu antara pegawai yang berstatus PNS dan honorer. Diantara kedua golongan tersebut tentu saja dalam penerimaan kompensasi sangat berbeda yang diterima. Kompensasi yang diterima pegawai tidak mempengaruhi mereka untuk bertindak dengan cara yang dapat merugikan instansi ataupun berperilaku tidak etis. Penyebab terjadinya hal tersebut karena ketika mereka ingin bergabung di instansi tersebut, mereka sudah mengetahui mengenai gaji yang akan mereka dapatkan serta beberapa perilaku tidak etis yang terjadi tidak didasari oleh uang melainkan dalam hal kepentingan pribadi diantaranya, penyalahgunaan kedudukan/posisi yang dimana para pegawai seringkali dihadapkan dengan pekerjaan tidak sesuai dengan posisi yang pegawai duduki (Arifiyani & Sukirno, 2019). Dengan kompensasi yang tepat, penurunan perilaku yang tidak etis yang diharapkan, dan peningkatan kecenderungan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan (perilaku etis). Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2023), yang mengatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan adalah komponen penting dari kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang sebanding dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada peningkatan perilaku etis pegawai. memberikan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, peneliti juga berpendapat bahwa perilaku tidak etis tidak dapat dikurangi dengan kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Kolaka. Hal ini terjadi karena pegawai cenderung berperilaku tidak etis, seperti menggunakan terlalu banyak fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, dan aturan yang tidak jelas tentang cara masuk dan keluar kantor. Kemudian moral yang dimiliki oleh setiap pegawai juga sangat penting; Perilaku yang tidak etis atau bertentangan dengan aturan tidak akan dilakukan oleh pegawai yang bermoral tinggi. Jadi, peneliti menemukan bahwa meskipun mereka diberi kompensasi yang tepat, perilaku tidak etis semua pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka tidak akan berkurang. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hasanudin & Pangayow (2016) yang menyatakan kompensasi tidak mempengaruhi perilaku tidak etis.

Lokus Kendali Pada Perilaku Tidak Etis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendali diri mempengaruhi tindakan yang tidak etis. Ini dibuktikan oleh deskripsi variabel yang telah diuraikan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kolaka rata-rata memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi dalam menghindari perilaku tidak etis.

Lokus kendali adalah keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kendali atas hidup mereka. Semakin tinggi pengendalian diri seseorang, semakin etis perilaku pegawai. Ini karena kendali diri mempengaruhi perilaku pegawai saat melakukan tugas atau kegiatan yang dilakukan, yang berkaitan dengan kepercayaan pada takdir, keyakinan diri, dan upaya dan kerja keras untuk mencapai tujuan mereka.

Sejalan dengan hal ini didukung oleh penelitian Ary & Sriathi (2019). Berdasarkan hasil tersebut penulis menyimpulkan bahwa Semakin tinggi

pengendalian diri seseorang, maka akan lebih cenderung untuk tidak berperilaku tidak etis, begitupula sebaliknya ketika seseorang yang tingkat *locus of control* yang di milikinya rendah maka seseorang tersebut akan lebih cenderung melakukan tindakan yang tidak etis.

SIMPULAN

Terdapat dua simpulan. Pertama, berdasar luaran uji hipotesis ke satu, ditemukan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, ia tidak secara langsung memengaruhi kecenderungan pegawai untuk melakukan perilaku tidak etis di lingkungan kerja ini. Artinya, perubahan dalam kebijakan kompensasi, baik dalam bentuk peningkatan gaji maupun insentif, tidak cukup untuk menekan perilaku tidak etis.

Kedua, luaran uji hipotesis yang kedua mengungkapkan variabel lokus kendali punya dampak yang signifikan dan positif ke perilaku tidak etis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka. Ini berarti pegawai dengan lokus kendali internal yang rendah atau ketergantungan pada faktor eksternal dalam mengambil keputusan cenderung lebih rentan terhadap perilaku tidak etis. Hal ini menekankan pentingnya pola pikir dan keyakinan individu terhadap kontrol diri dan tanggung jawab pribadi dalam memengaruhi etika kerja mereka.

Selanjutnya, berdasarkan temuan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk mengurangi perilaku tidak etis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka meliputi: peningkatan program pendidikan etika melalui pelatihan yang menekankan integritas dan tanggung jawab pribadi; penguatan sistem pengawasan dan akuntabilitas dengan mekanisme pengendalian internal yang ketat serta penerapan penghargaan dan sanksi yang transparan; pembentukan budaya kerja yang mendukung etika melalui kepemimpinan yang memberi contoh positif dan kebijakan yang jelas; serta penilaian kinerja yang tidak hanya berdasarkan produktivitas, tetapi juga perilaku etis. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat menekan perilaku tidak etis dan meningkatkan etika kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi.
- Abdul, Y., Sondakh, J. J., & Tinangon, J. J. (n.d.). *Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Inspektorat Provinsi Gorontalo*. 123-135.
- Al, dewi et. (2023). *Pengaruh Profesionalisme dan Locus of Control Terhadap Kinerja Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa Se-Kabupaten Badung*. 29-40.
- Arifiyani, H. A., & Sukirno. (2019). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan Dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*, 1(1).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. 8(1), 6990-7013. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>

- Aryata, I. M., Bod, R., & Manik, D. (2024). *Analysis of Work Motivation and Compensation on PT Berlian Anugrah Jaya Employee Performance Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Anugrah Jaya*. 3(1), 107–118.
- Ayu Arini Satya Dewi, I., Dewi Padnyawati, K., Made Wisni Arie Pramuki, N., Studi Akuntansi, P., Ekonomi, F., dan Pariwisata, B., Hindu Indonesia Jalan Sanggalangit, U., & Timur, D. (n.d.). *Pengaruh Profesionalisme dan Locus of Control Terhadap Kinerja Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa Se-Kabupaten Badung*.
- Bailey, C. D. (2019). The joint effects of narcissism and psychopathy on accounting students ' attitudes towards unethical professional practices. *Journal of Accounting Education*, 49, 100635. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2019.08.001>
- Darmawan. (2019). *PENGARUH KETAATAN ATURAN AKUNTANSI DAN PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (Studi. 08(02)*.
- Hasanudin, A. I., & Pangayow, B. J. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis (Studi Kasus pada SKPD di Kabupaten Keerom). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 11(1), 1–12.
- Hertanti, R. A., Yuwono, D., & Sugiharto, P. (2022). *Hubungan Kohesivitas Keluarga dan Internal Locus of Control terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*. 4(1), 217–225.
- Irman dkk. (2022). *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan EFFECT OF INTERNAL CONTROL AND COMPENSATION SYSTEMS ON UNETHICAL BEHAVIOR*. 2(4), 513–524.
- Izmal Fauzi. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak*.
- Kalau & Leksair. (2020). *PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL , KETAATAN ATURAN AKUNTANSI DAN PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (STUDI PADA PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA DI AMBON)*. XIV(2).
- Melisa Eka Sari¹, Fefri Indra Arza², S. T. (2019). *Pengaruh akuntabilitas, kesesuaian kompensasi dan pengendalian intern terhadap potensi kecurangan dana desa 1*. 1(3), 1443–1457.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto*. 5(4), 375–386.
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat*. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Ridhwati, R., Budiati, P. L., & Aulia, S. (2019). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis Pada PT IQOO Vivo Kalimantan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 281–293.
- Riyana, R., Mutmainah, K., & Maulidi, R. (2021). *KECERDASAN SPIRITUAL DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERILAKU ETIS MAHASISWA AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA MAHASISWA PRODI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAINS AL- QUR ' AN DI*. 2(2), 282–291.
- Salsabila dkk. (2022). *Pengaruh Locus of Control dan Emosional Kecerdasan Terhadap Perilaku Etis Siswa*. 1–15.

- Sari Dkk. (2020). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Sari, P. &. (2023). PENGARUH LOKUS PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP ETIS PERILAKU DENGAN KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP SEBAGAI MODERATING VARIABEL. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 57–67.
- Sjafrina dan Anggraeni. (2021). *Pendidikan di Tengah Kepungan Korupsi*. November.
- Suhakim. (2020). PENGARUH LOCUS OF CONTROL , KOMITMEN PROFESI , KESADARAN ETIS , DAN INDEPENDENSI TERHADAP Abstrak. 01(01), 91–102.
- Thoyibatun, S. (2012). *Faktor-FaktorYang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi*.
- Transparency International Indonesia. (2023). *Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2022 Mengalami Penurunan Terburuk Sepanjang Sejarah Reformasi*.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Penerbit Literacy Institute.