

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KECENDERUNGAN EMPLOYEE FRAUD”**



Diajukan oleh:

Nama : Albi Lasano

Nomor Mahasiswa : 10312299

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2016

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KECENDERUNGAN EMPLOYEE FRAUD”**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat sarjana strata-1 program studi akuntansi Pada fakultas ekonomi UII

Diajukan oleh

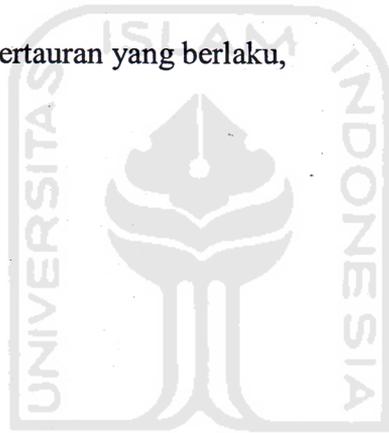
Nama : Albi Lasano
Nomor Mahasiswa : 10312299

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bawah pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai pertauran yang berlaku,



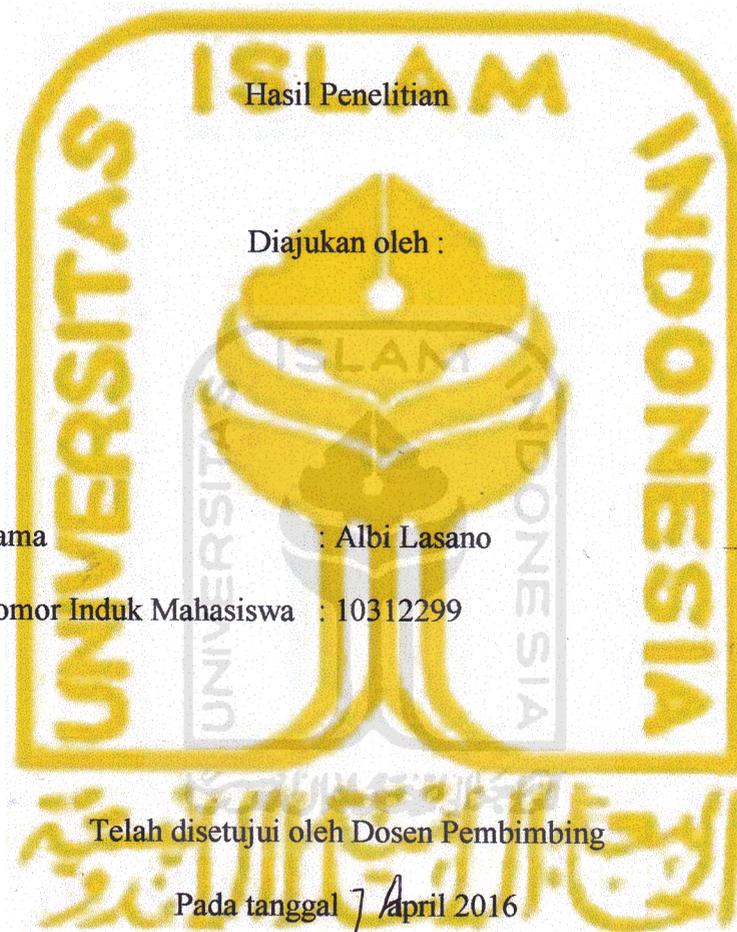
Yogyakarta, April 2016

Penyusun



(Albi Lasano)

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KECENDERUNGAN EMPLOYEE FRAUD”**



Dosen Pembimbing

Reni Yendrawati, Dra, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KECENDERUNGAN
EMPLOYEE FRAUD**

Disusun Oleh : **ALBI LASANO**

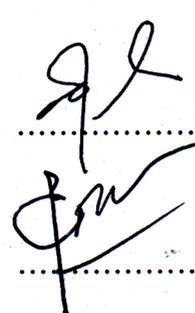
Nomor Mahasiswa : **10312299**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

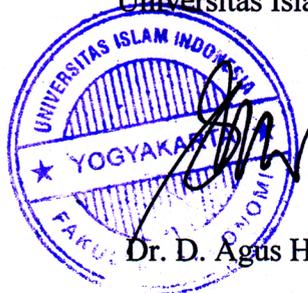
Pada hari Jum'at, tanggal: 15 April 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Reni Yendrawati, Dra., M.Si.

Penguji : Erna Hidayah, Dra., M.Si.,Ak., CA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Tidak ada batasan dari perjuangan”

*“Semua yang tidak mungkin adalah mungkin bagi orang yang
percaya”*

*“Janganlah takut untuk melangkah, karena jarak 1000 mil dimulai
dari langkah pertama”*



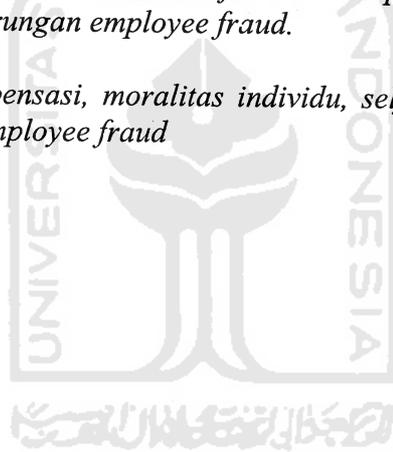
ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kesesuaian kompensasi, moralitas individu, self esteem dan asimetri informasi terhadap variable kecenderungan employee fraud. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya dan pembaharuan variabel menjadi motivasi dalam penelitian ini.

Objek penelitian ini adalah karyawan di perusahaan manufaktur yang telah bekerja minimal 6 bulan lamanya dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pemilihan sampel menggunakan convenience sampling yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan unsur kemudahan dalam pengambilan sampelnya. Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut diadopsi dari peneliti terdahulu, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kesesuaian kompensasi, moralitas individu, self esteem berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecendrungan employee fraud dan variabel asimetri informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan employee fraud.

Kata kunci: kesesuaian kompensasi, moralitas individu, self esteem dan asimetri informasi, kecenderungan employee fraud



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAKSI.....	xv
BAB I.....	1
Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
Landasan Teori.....	10
2.1 Teori Keagenan.....	10
2.2 Teori Perkembangan Moral.....	12
2.3 Teori Atribusi.....	15
2.4 Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	16
2.5 Kesesuaian Kompensasi.....	22
2.6 Moralitas Individu.....	23
2.7 <i>Self Esteem</i>	26
2.8 Asimetri Informasi.....	27
2.9 Pengembangan Hipotesis.....	27
2.9.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	27
2.9.2 Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	28

2.9.3	Pengaruh <i>Self Esteem</i> terhadap Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	29
2.9.4	Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	30
2.10	Kerangka Teori.....	31
BAB III.....		32
METODE PENELITIAN.....		32
3.1	POPULASI DAN SAMPEL.....	32
3.2	SUMBER DATA DAN PENGUMPULAN DATA.....	32
3.3	DEFINISI VARIABEL DAN PENGUKURAN.....	33
3.3.1	Variabel Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	33
3.3.2	Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	33
3.3.3	Variabel Moralitas Individu.....	34
3.3.4	Variabel Self Esteem.....	34
3.3.5	Variabel Asimetri Informasi.....	34
3.4	TEKNIK PENGUJIAN DATA DAN HIPOTESIS.....	34
3.4.1	UJI VALIDITAS.....	34
3.4.2	UJI RELIABILITAS.....	35
3.5	UJI ASUMSI KLASIK.....	35
3.5.1	UJI NORMALITAS.....	35
3.5.2	UJI HETEROSKEDSTISITAS.....	36
3.5.3	UJI MULTIKOLINIERITAS.....	36
3.5.4	UJI AUTOKORELASI.....	37
3.6	METODE ANALISIS DATA.....	37
BAB IV.....		40
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
4.2	Analisis Deskriptif.....	45

4.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	48
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.3.4 Uji Autokorelasi.....	51
4.4 Hasil Analisis Regresi.....	52
4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....	53
4.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua.....	54
4.4.3 Pengujian Hipotesis Ketiga.....	54
4.4.4 Pengujian Hipotesis Keempat.....	55
BAB V.....	57
KSIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Keterbatasan.....	58
5.3 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2. Rekapitulasi Data Penelitian.....	75
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	91
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Berganda.....	93
Lampiran 6. Hasil Statistik Deskriptif.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tahapan Moral	25
Tabel 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian	31
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisisioner	40
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validitas	41
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Reliabilitas	44
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif	45
Tabel 4.5 Uji Normalitas	48
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier	52



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Employee Fraud”***. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia.

Selama studi dan dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, Sugiyanto dan Setiyati yang telah melahirkan dan mengasuh serta mendidik ku dengan rasa kasih sayangnya. Beliau yang selalu merangkul ku, mendekap ku, mendoakan, memberi dukungan dan harapan, mencintai ku dengan setulus-tulusnya, serta memperlihatkan kepada ku tentang arti hidup yang sebenarnya.
2. Ibu Reni Yendrawati Dra., M.si. selaku pembimbing yang senantiasa sabar dan ikhlas membagi ilmunya. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan bimbingannya

3. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia khususnya jurusan akuntansi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis.
4. Keluarga Pakde Sugiyanto yang selalu mensupport dan memberi pengarahan agar segera terselesaikannya studi saya.
5. Kakak saya, dr. Arliz Laga Zonanda yang selalu memberi semangat dan motivasi agar saya segera menyelesaikan studi saya.
6. Adik saya, Tertia Ulima Rahma yang selalu memberikan semangat.
7. Sahabat sekaligus saudara yang terdiri dari Fariz Adinata R, SE., Sigit Heru Pramudito, SE., Bang Dado SE., Faisal Muttaqin, SE., Aditya Luthfi, SE., Muhammad Try Renaldi, SE., Mukhtamirin Khilmi, SE., Ibnu Suryo Wibowo, S kom dan M. Sofian Arisaputra yang telah berbagi tawa dan semangat.
8. Terima kasih kepada Tiara Jehan Syavira yang selalu mengejar untuk segera menyelesaikan studi saya dan menjadi penenang saya di saat saya pusing dengan studi saya.
9. Keluarga besar Angkringan Dwek yang juga memberikan semangat dan ilmu.
10. Keluarga Kang Jack dan Keluarga Babe yang selalu memberikan motivasi dan semangat di saat terjatuh.
11. Keluarga besar YPK 10 Regional Jogja yang juga selalu menyemangati dan berbagi canda dan tawa.

12. Teman-teman dari Lembaga Penelitian Perguruan Walang Sangit (LPPWS), anggota unit KKN 39, senior dan junior ku, terima kasih atas waktunya, pengalaman, dan doanya. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.

13. Teman-teman Mlebu FC, terima kasih atas kebersamaan kita yang sangat memukau dan tidak terlupakan.

Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka atas semua keikhlasan dalam membantu penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran ke arah perbaikan sangat diperlukan. Namun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, April 2016

Penulis,

(Albi Lasano)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan kemajuan teknologi saat ini informasi dapat diperoleh bukan hanya dari buku dan surat kabar, namun bisa diperoleh dari internet, televisi atau semacamnya. Namun, jika diperhatikan sangatlah banyak artikel ilmiah atau berita yang membahas tentang kecurangan yang dilakukan oleh seorang karyawan pada sebuah instansi/perusahaan. Walaupun saat ini sorotan sering mengarah pada manajemen puncak atas terjadinya kecurangan akuntansi, kenyataannya adalah kecurangan dapat dilakukan oleh berbagai lapisan kerja organisasi. Perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan pasti akan menimbulkan suatu kerugian yang tak dapat dihindarkan. Perusahaan tempatnya berkerja akan menderita kerugian yang signifikan karena hal tersebut.

Praktik kecurangan dewasa ini merupakan kasus yang sudah tidak asing bagi banyak pihak. Kasus kecurangan memiliki dampak besar bagi pihak yang bersangkutan. Seiring berkembangnya waktu, kasus kecurangan sudah marak diperbincangkan dan bahkan tidak sedikit pelaku yang mempraktikkan kecurangan disekitar kita saat ini. Kecurangan atau *fraud* yang sudah biasa dikenal oleh banyak kalangan diartikan oleh *ISA 240 (International Standard on Auditing 240)* sebagai tindakan yang disengaja oleh oleh satu orang atau lebih dari manajemen, karyawan, maupun pihak ketiga dengan tindakan penipuan untuk mendapatkan keuntungan yang illegal. Menurut *The Association of*

Certified Fraud Examiners (ACFE), kecurangan diklasifikasikan atas berbagai jenis yaitu korupsi, kecurangan dalam laporan keuangan, dan kecurangan dalam penyalahgunaan asset.

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (KKA) merupakan permasalahan yang hampir terjadi disetiap negara, termasuk Indonesia. *Corruption Perception Index (Transoarency International, 2014)* memberikan penilaian 34/100 (semakin mendekati angka 100 dinilai bersih) pada Indonesia. Hal tersebut membuktikan maraknya kecurangan di Indonesia. Dalam tindakan kecurangan hal yang lazim dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen serta *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara/perusahaan. Kita dapat melihat kasus pada Bank Century (2010) atas membengkaknya suntikan modal hingga Rp 6,7 triliun.

Dilihat dari prespektif kecurangan manajemen, pemicu terjadinya kecurangan akuntansi biasanya perusahaan yang ingin agar laporan keuangannya terlihat baik. Selain itu, perusahaan juga ingin mengurangi persepsi di mata para calon investor bahwa perusahaannya beresiko. Motivasi seseorang melakukan kecurangan (*fraud*) bermacam-macam. *Fraud Triangle* merupakan salah satu teori yang menjelaskan mengapa seseorang melakukan kecurangan atau *fraud*. Teori *Fraud Triangle* terdiri dari tiga komponen yaitu *opportunity* (kesempatan), *pressure* (tekanan), *rationalization* (rasionalisasi).

Kesempatan atau *opportunity* merupakan suatu kondisi yang memungkinkan seseorang dapat melakukan kecurangan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Najahningrum dan Sari (2013) menjelaskan bahwa kondisi dimana

seseorang dapat melakukan kecurangan dapat dicegah melalui keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan dan asimetri informasi.

Adanya asimetri informasi memungkinkan adanya konflik yang terjadi antara *principal* dan *agent* untuk saling mencoba memanfaatkan pihak lain untuk kepentingan sendiri. Menurut Scott (2000) dalam Rahmawati (2012) asimetri informasi menimbulkan adanya *moral hazard* yaitu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham, sehingga manajer dapat melakukan tindakan di luar pengetahuan pemegang saham yang melanggar kontrak dan sebenarnya secara etika atau norma mungkin tidak layak dilakukan. Prinsipal harus melakukan pengawasan terhadap kinerja manajemen dengan sistem pengendalian yang efektif untuk mengantisipasi tindakan menyimpang yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen. Sistem pengendalian tersebut diharapkan mampu mengurangi adanya perilaku menyimpang dalam sistem pelaporan, termasuk adanya kecurangan akuntansi.

Keefektifan pengendalian internal merupakan salah satu faktor yang dapat memperkecil terjadinya kecurangan atau *fraud* oleh karyawan. Menurut Tuanakotta (2013) dalam Aryanto, Utaminingtyas dan Anggraini (2013), pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan mengaktifkan pengendalian internal. Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* sangat besar. Pada hasil KMPG *Fraud Survey* 2012 yang dipublikasikan pada tahun 2013 menyebutkan bahwa 23% kasus terjadinya kecurangan atau *fraud* dikarenakan sistem pengendalian internal yang

terabaikan dan 7% kasus kecurangan lainnya dikarenakan faktor pengendalian internal yang kurang memadai.

Perusahaan memiliki cara untuk mengendalikan perilaku organisasi agar proses operasional organisasi berjalan secara efektif dan efisien, cara tersebut adalah dibuatnya peraturan organisasi. Najahningrum dan Sari (2013) menjelaskan jika dalam organisasi penegakan peraturan atas pelanggaran dinilai baik, hal tersebut dapat memperkecil kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan. Maksud dari dalam sebuah organisasi penegakan peraturan dinilai baik adalah peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan memiliki aturan-aturan yang jelas mekanismenya dan terdapat sanksi yang dapat diberikan kepada karyawan atau anggota organisasi yang tidak mematuhi dan hal tersebut dapat menurunkan motivasi berbuat kecurangan serta kesempatan dalam melakukannya.

Selain kecurangan akuntansi, perilaku tidak etis juga mempengaruhi banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di Indonesia (Fauwzi, 2011). Perilaku tidak etis yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Robinson dalam Thoyibatun (2009), perilaku tidak etis dapat berupa penyalahgunaan kedudukan/posisi (*abuse position*), penyalahgunaan kekuasaan (*abuse power*), penyalahgunaan sumber daya organisasi (*abuse resources*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Fauwzi (2011) mengatakan bahwa perilaku tidak etis berbeda dengan kecurangan. Pada kecurangan lebih menekankan pada adanya kesengajaan untuk

melakukan tindakan penghilangan atau penambahan jumlah tertentu, sehingga terjadi salah saji dalam laporan keuangan untuk tujuan tertentu. Sedangkan perilaku tidak etis merupakan perilaku seseorang yang menyalahgunakan kekuasaan maupun jabatan untuk tujuan tertentu. Namun demikian, baik perilaku tidak etis maupun kecenderungan kecurangan akuntansi maupun karyawan memiliki peranan dalam banyaknya korupsi di Indonesia.

Asimetri informasi dalam perspektif manajemen fraud, disebabkan oleh permasalahan keagenan yang terjadi bila prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Adanya asimetri informasi antara manajer sebagai (*agent*) dan pemilik (*principal*) menyebabkan kesenjangan pengetahuan keuangan internal perusahaan sehingga pihak manajer bisa melakukan rekayasa demi meningkatkan laba untuk mendapat kompensasi atau imbalan dari pemilik. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. Pemilik menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas investasi yang salah satunya dicerminkan dengan kenaikan porsi deviden dari tiap saham yang dimiliki. Sedangkan manajer menginginkan kepentingannya diakomodir dengan pemberian kompensasi atau bonus yang “memadai” dan sebesar-besarnya atas kinerjanya.

Selain faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan karyawan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan

yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002 dalam Dito, 2010). Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecurangan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku tidak etis serta belaku curang dalam pekerjaan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) yang meneliti pengaruh pengendalian internal dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Variabel yang digunakan adalah pengendalian internal, perilaku tidak etis, dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Selain faktor di atas, terdapat faktor *Greed* (keserakahan) dan *Need* (kebutuhan) yang berhubungan dengan individu sebagai pelaku kecurangan (disebut dengan faktor individual). Faktor individual berhubungan dengan perilaku yang melekat dari individu itu sendiri, dalam kaitannya faktor individu ini berhubungan dengan moralitas. Salah satu teori perkembangan moral yang banyak digunakan dalam penelitian etika adalah model Kohlberg. Kohlberg (1969) menjelaskan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional* dan tahapan *post-conventional*. Berbagai bukti empiris yang telah didapatkan menunjukkan bahwa faktor-faktor penyebab

kecurangan akuntansi dibedakan menjadi faktor perusahaan (eksternal) dan faktor dalam diri individu (internal) sebagai pelaku kecurangan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, akan ditambahkan satu variabel yang belum terlalu banyak diteliti, yaitu *self esteem*. *Self-esteem* adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia adalah individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian. Berdasarkan pengertian ini, hal yang penting untuk diketahui adalah apakah faktor pribadi, khususnya rasa percaya dan penghargaan terhadap diri sendiri dapat mempengaruhi kecenderungan dalam melakukan kecurangan.

Pada penelitian ini bermaksud menggali faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi pada perusahaan manufaktur dengan variabel-variabel yang merupakan kombinasi dari Wilopo (2006); Ketut Ayu, *et al.*, (2014); juga Nurainun Bangun (2012). Kemudian peneliti menambahkan dan menguatkan variabel yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan. Peneliti menambahkan Variabel *Self Esteem* dengan alasan karena variabel tersebut berkemungkinan memberikan tekanan pada Individu di perusahaan sehingga akan menyebabkan munculnya kecurangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul **"Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan *Employee Fraud* "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud* ?
2. Apakah variabel moralitas individu berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud* ?
3. Apakah variabel *self esteem* berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud* ?
4. Apakah variabel asimetri informasi berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud*.
2. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel moralitas individu berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud*.
3. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *self esteem* berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud*.
4. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel asimetri informasi berpengaruh terhadap variabel kecenderungan *employee fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengembangan ilmu akuntansi dan teori kecenderungan kecurangan karyawan, dimana hasil penelitian ini menambah bukti empiris tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas individu, *self esteem*, dan asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan *employee fraud*. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Bagi praktisi, diharapkan direktur, manajer, ataupun dewan komisaris pada suatu perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan karyawan. Selain itu, dengan faktor yang telah diketahui diharapkan pihak perusahaan mampu membuat keputusan yang tepat untuk meminimalisir terjadinya kecurangan karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan

Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam Kusumastuti (2012), *agency theory* adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dan pemilik (*principal*). Agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar, pemilik akan mendelegasikan otoritas pembuatan keputusan kepada manajer. Perencanaan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan manajer dalam pemilik dalam hal konflik kepentingan inilah yang merupakan inti dari *agency theory*. Namun untuk menciptakan kontrak yang tepat merupakan hal yang sulit diwujudkan. Oleh karena itu, investor diwajibkan untuk memberi hak pengendalian residual kepada manajer (*residual control right*) yakni hak untuk membuat keputusan dalam kondisi-kondisi tertentu yang sebelumnya terlihat di kontrak (Ningsaptiti, 2010) dalam Kusumastuti (2012).

Teori keagenan dilandasi oleh beberapa asumsi (Eisenhardt, 1989 dalam Kusumastuti (2012)). Asumsi-asumsi tersebut dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian dan asumsi informasi. Asumsi sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat mementingkan diri sendiri (*self-interest*), manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan manusia selalu menghindari resiko (*risk averse*). Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria efektivitas dan adanya asimetri

informasi antara *principal* dan *agent*. Asumsi informasi adalah bahwa informasi sebagai barang komoditi yang dapat diperjualbelikan.

Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia dijelaskan bahwa masing-masing individu lebih mengutamakan kepentingan dirinya sendiri sehingga hal ini dapat menimbulkan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Pihak pemilik (*principal*) termotivasi mengadakan kontrak untuk mensejahterahkan dirinya dengan profitabilitas yang selalu meningkat. Sedangkan manajer (*agent*) termotivasi untuk memaksimalkan pemenuhan ekonomi dan psikologinya, antara lain dalam hal memperoleh investasi, pinjaman, maupun kontrak kompensasi. Dengan demikian terdapat dua kepentingan yang berbeda didalam perusahaan yang masing-masing ingin mempertahankan dan mencapai kemakmuran atau keuntungan yang dikehendaki.

Teori keagenan (Jensen and Meckling, 1976) dalam Kusumastuti (2012), sering digunakan untuk menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan bermaksud memecahkan dua problem yang terjadi dalam hubungan keagenan. Permasalahan yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen disebut dengan *agency problems*. Salah satu penyebab *agency problems* adalah adanya asimetri informasi. Asimetri informasi adalah ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh prinsipal dan agen, ketika prinsipal tidak memiliki informasi yang cukup tentang kinerja agen, sebaliknya agen memiliki lebih banyak informasi mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan perusahaan secara keseluruhan (Widyaningdyah, 2001 dalam Kusumastuti (2012)). Hal tersebut menyebabkan prinsipal merasa kesulitan untuk menelusuri

apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Dalam keadaan seperti ini prinsipal membutuhkan informasi yang dimiliki oleh agen mengenai keadaan perusahaan dan kinerja agen itu sendiri. Sehingga asimetri membuat manajemen bertindak tidak etis dan cenderung berlaku curang dengan memberikan informasi yang bermanfaat bagi prinsipal demi motivasi untuk memperoleh kompensasi bonus yang tinggi.

Jensen and Meckling (1976) dalam Kusumastuti (2012), menjelaskan bahwa prinsipal dapat memecahkan permasalahan ini dengan memberi kompensasi yang sesuai kepada agen, serta mengeluarkan biaya monitoring. Dengan kompensasi yang sesuai, perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak melakukan perilaku tidak etis serta berlaku curang dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

2.2 Teori Perkembangan Moral

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya seperti yang diungkapkan Kohlberg (1969) dalam Kusumastuti (2012). Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral, yang merupakan dasar dari perilaku etis, mempunyai enam perkembangan yang dapat teridentifikasi. Ia mengikuti perkembangan dari keputusan moral seiring penambahan usia yang semula diteliti Piaget (1958) dalam Kusumastuti (2012), yang menyatakan bahwa logika dan moralitas berkembang melalui tahapan-tahapan konstruktif. Kohlberg (1969) dalam

Kusumastuti (2012), memperluas pandangan dasar ini dengan menentukan bahwa proses perkembangan moral pada prinsipnya berhubungan dengan keadilan dan perkembangannya berlanjut selama kehidupan.

Kohlberg (1969) dalam Kusumastuti (2012), menggunakan cerita-cerita tentang dilema moral dalam penelitiannya dan ia tertarik pada bagaimana orang-orang akan menjustifikasi tindakan-tindakan mereka bila mereka berada dalam persoalan moral yang sama. Kohlberg (1969) dalam Kusumastuti (2012), kemudian mengkategorisasi dan mengklasifikasi respon yang dimunculkan ke dalam enam tahap yang berbeda. Keenam tahapan tersebut dibagi ke dalam tiga tingkatan: pra-konvensional, konvensional, dan pasca-konvensional.

Enam tahapan perkembangan moral menurut Kohlberg (1969) yaitu :

1. Tingkat 1 (Pra-Konvensional)
 - a. Orientasi kepatuhan dan hukuman
 - b. Orientasi minat pribadi (Apa untungnya buat saya?)
2. Tingkat 2 (Konvensional)
 - a. Orientasi keserasian interpersonal dan konformitas (Sikap anak baik)
 - b. Orientasi otoritas dan pemeliharaan aturan sosial (Moralitas hukum dan aturan)
3. Tingkat 3 (Pasca-Konvensional)
 - a. Orientasi kontrak sosial
 - b. Prinsip etika universal (*Principled conscience*)

Manajemen merupakan kumpulan individu yang juga memiliki tahapan moral. Pada tahap konvensional, pertimbangan moral didasarkan atas pemahaman aturan sosial, hukum-hukum, keadilan, dan kewajiban. Manajemen pada tahap ini mulai membentuk moralitas manajemennya dengan menaati peraturan yang dalam penelitian ini adalah aturan akuntansi sebelum akhirnya terbentuk kematangan moral manajemen yang tinggi pada tahap pasca-konvensional.

Manajemen pada tahapan pasca-konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Kematangan moral menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis. Perkembangan pengetahuan moral menjadi indikasi pembuatan keputusan yang secara etis serta positif berkaitan dengan perilaku pertanggung-jawaban sosial.

Karena adanya tanggung jawab sosial, manajemen dengan moralitas yang tinggi diharapkan tidak melakukan perilaku menyimpang dan kecurangan dalam kinerjanya. Termasuk adanya perilaku tidak etis dari manajemen dan kecurangan akuntansi. Moralitas manajemen yang tinggi diharapkan akan menurunkan perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi yang dilakukan manajemen perusahaan.

2.3 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Kelley (1967), kemudian Green serta Mitchell (1979). Mereka berpandangan bahwa perilaku kepemimpinan disebabkan

oleh atribut penyebab. Jadi teori kepemimpinan atribut menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi.

Teori ini tidak terlepas dari perilaku orang dalam organisasi, yaitu perilaku pimpinan dan perilaku bawahan. Jadi kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kerja di sebuah organisasi dengan bawahannya atau orang lain (Waworuntu, 2003) dalam Kusumastuti (2012). Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin ataupun orang yang diberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab. Termasuk tindakan tidak etis maupun kecurangan yang terjadi. Faktor-faktor seperti pengendalian internal dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecurangan tersebut.

Sistem pengendalian internal merupakan proses yang dijalankan untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, dan efektivitas dan efisiensi operasi (Mulyadi dan Puradiredja (1998) dalam Fauwzi (2011)). Dengan adanya sistem pengendalian yang efektif diharapkan dapat mengurangi adanya perilaku tidak etis dan kecurangan akuntansi.

2.4 Kecenderungan *Employee Fraud*

Boynton (1996) kecurangan atau *fraud* adalah penipuan yang direncanakan misalnya salah saji, menyembunyikan, atau tidak mengungkapkan fakta yang material sehingga merugikan pihak lain. Statement on Auditing

Standards No. 99 mendefinisikan *fraud* sebagai “*an intentional act that result in a material misstatement in financial statements that are the subject an audit.*”

Menurut Black’s Law Dictionary yang dikutip dari Najahningrum, (2013), *fraud* didefinisikan ”Mencakup semua macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang dapat diupayakan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tak terduga, penuh siasat licik atau tersembunyi, dan setiap cara yang tidak wajar yang menyebabkan orang lain tertipu”.

The Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, merupakan organisasi profesional bergerak di bidang pemeriksaan atas kecurangan yang berkedudukan di Amerika Serikat dan mempunyai tujuan untuk memberantas kecurangan, mengklasifikasikan *fraud* (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah “*Fraud Tree*” yaitu Sistem Klasifikasi Mengenai Hal-hal yang Ditimbulkan oleh Kecurangan (Uniform Occupational *Fraud* Classification System). The ACFE membagi *Fraud* (Kecurangan) dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

1. Penyalahgunaan Aset (Asset Misappropriation);

Asset misappropriation meliputi penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang tangible atau dapat diukur/dihitung (defined value). Asset Misappropriations atau “pengambilan” aset secara ilegal dalam bahasa sehari-hari disebut mencuri. Namun, dalam istilah hukum, “mengambil” aset secara illegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh

seseorang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi asset tersebut, disebut menggelapkan. Istilah pencurian, dalam fraud tree disebut larceny.

Larceny atau pencurian adalah bentuk penjarahan yang paling kuno dan dikenal sejak awal peradaban manusia. Peluang untuk terjadinya penjarahan jenis ini berkaitan erat dengan lemahnya sistem pengendalian intern, khususnya yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan asset (*safeguarding of assets*). Pencurian melalui pengeluaran yang tidak sah (*fraudulent disbursements*) sebenarnya satu langkah lebih jauh dari pencurian. Sebelum tahap pencurian, ada tahap perantara.

Billing Schemes adalah skema permainan (*schemes*) dengan menggunakan proses billing atau pembebanan tagihan sesuai sarannya. Pelaku fraud dapat mendirikan perusahaan “bayangan” (*shell company*) yang seolah-olah merupakan pemasok atau rekanan atau kontraktor sungguhan. Perusahaan bayangan ini merupakan sarana untuk mengalirkan dana secara tidak sah ke luar perusahaan.

Payroll schemes adalah skema permainan melalui pembayaran gaji. Bentuk permainannya antara lain dengan pegawai atau karyawan fiktif (*ghost employee*) atau dalam pemalsuan jumlah gaji. Jumlah gaji yang dilaporkan lebih besar dari gaji yang dibayarkan.

Expense Reimbursement schemes adalah skema permainan melalui pembayaran kembali biaya-biaya, misalnya biaya perjalanan. Seorang salesman mengambil uang muka perjalanan dan kembalinya dari perjalanan, ia membuat peritungan biaya perjalanan. Kalau biaya perjalanan melampaui uang mukanya, ia meminta reimbursement atau penggantian. Ada beberapa skema permainan

melalui skema reimbursement ini. Rincian biaya menyamarkan jenis pengeluaran yang sebenarnya (*macharacterized expenses*). Contoh perusahaan tidak memberikan penggantian konsumsi alkohol; pengeluaran ini disamarkan sebagai biaya makan dan minum. Atau biayanya dilaporkan lebih besar dari pengeluaran yang sebenarnya; ini lazimnya dilakukan dalam pengeluaran yang tidak ada atau tidak memerlukan bukti pendukung. Atau biayanya sama sekali fiktif (*fictitious expense*).

Check Tampering adalah skema permainan melalui pemalsuan cek yang dipalsukan bisa tandatangan orang yang mempunyai kuasa mengeluarkan cek atau endorsementnya atau nama kepada siapa cek dibayarkan atau ceknya disembunyikan. Dalam contoh terakhir, pegawai meminta dua buku cek dari bank yang diketahui secara resmi hanya satu buku, sedangkan pengeluaran melalui buku cek kedua dirahasiakan. Di Amerika Serikat, cek yang sudah diuangkan, akan dikembalikan oleh bank kepada yang mengeluarkan cek.

Register Disbursements adalah pengeluaran yang sudah masuk dalam *Cash register*. Skema permainan melalui *Register Disbursements* pada dasarnya ada dua, yakni *false refunds* (pengembalian uang yang dibuat-buat) dan *false voids* (pembatalan palsu).

2. Pernyataan Palsu atau Pernyataan Salah (*Fraudulent Statement*);

Fraudulent statement meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh

keuntungan atau mungkin dapat dianalogikan dengan istilah *window dressing*. Cabang dan ranting yang menggambarkan fraud yang diberi label “Fraudulent Statements” dapat dilihat dari sisi kanan fraud tree. Jenis fraud ini sangat dikenal para auditor yang melakukan general audit.

Ranting pertama menggambarkan fraud dalam menyusun laporan keuangan. Fraud ini berupa salah saji (*misstatements* baik *overstatements* maupun *understatements*). Cabang dari ranting ini ada dua. Pertama, menyajikan asset atau pendapatan lebih tinggi dari sebenarnya (*Asset/Revenue overstatements*). Kedua, menyajikan asset atau pendapatan lebih rendah dari yang sebenarnya (*Asset/Revenue Understatements*).

Ranting kedua menggambarkan fraud dalam menyusun laporan nonkeuangan. Fraud ini berupa penyampaian laporan non-keuangan secara menyesatkan, lebih bagus dari keadaan yang sebenarnya, dan seringkali merupakan pemalsuan atau pemutar balikan keadaan. Bisa tercantum dalam dokumen yang dipakai untuk keperluan intern maupun ekstern. Contoh, perusahaan minyak besar dunia yang mencantumkan cadangan minyaknya lebih besar secara signifikan dari keadaan yang sebenarnya apabila diukur dengan standar industrinya atau perusahaan yang alat produksinya atau limbahnya membawa bencana bagi masyarakat, tetapi secara terbuka (misalnya melalui iklan) mengklaim keadaan sebaliknya.

3. Korupsi (Corruption).

Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi, di mana hal ini merupakan jenis yang

terbanyak terjadi di negara-negara berkembang yang penegakan hukumnya lemah dan masih kurang kesadaran akan tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. *Fraud* jenis ini sering kali tidak dapat dideteksi karena para pihak yang bekerja sama menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk didalamnya adalah penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/illegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

Conflict of interest atau benturan kepentingan sering kita jumpai dalam berbagai bentuk, diantaranya bisnis pelat merah atau bisnis pejabat (penguasa) dan keluarga serta kroni mereka yang menjadi pemasok atau rekanan di lembaga-lembaga pemerintah dan di dunia bisnis sekalipun.

Ciri-ciri atau indikasinya, mereka menjadi pemasok :

- a) Selama bertahun-tahun. Bukan hanya pejabat tersebut berkuasa. Melalui kontrak jangka panjang, bisnis berjalan terus meskipun pejabat tersebut sudah lengser.
- b) Nilai kontrak-kontrak itu relatif mahal ketimbang kontrak yang dibuat *at arm's length*. Dalam bahasa sehari-hari praktek ini dikenal sebagai *mark up* atau penggelembungan. Istilah *mark up* sendiri sebenarnya kurang tepat, karena baik *mark up* maupun *mark down* merupakan bagian dari praktik bisnis yang sehat.
- c) Para rekanan ini keluar sebagai pemenang dalam proses tender yang resmi, namun kemenangannya dicapai dengan cara-cara tidak wajar.

d) Hubungan antara penjual dan pembeli lebih dari hubungan bisnis. Pejabat atau penguasa bisa menggunakan sanak saudaranya (nepotisme) sebagai “orang depan”. Atau ada persekongkolan “kolusi” yang melibatkan penyyuapan (*bribery*).

Benturan kepentingan bisa terjadi dalam skema permainan pembelian (*purchases schemes*) maupun penjualan (*sales schemes*). Lembaga pemerintah atau bisnis selaku pembeli (baik barang dan jasa) ber-KKN dengan “penjual”. Indikasi mengenai hal ini terlihat dalam hal pembeli merupakan lembaga besar, nilai pembeliannya tinggi, dan penjual merupakan supplier terkenal tingkat dunia. Jadi seharusnya jual beli dapat (dan lazimnya) dilakukan secara langsung dan bukan melalui “penjual” perantara.

Lembaga pemerintah atau bisnis selaku penjual (baik barang dan jasa) dapat juga ber-KKN dengan “pembeli”. Praktik ini sangat mencolok dalam hal pembeli akhir (pembeli sebenarnya) merupakan *captive market* dari penjual. Namun penjual tetap memberikan marketing fee atau sejenisnya, yang tidak lain dari penyyuapan. Dari paparan tersebut merupakan contoh pertautan antara benturan kepentingan dengan *bribery*, *illegal gratuities* dan *economic extortion*.

Illegal gratuities adalah pemberian atau hadiah yang merupakan bentuk terselubung dari penyyuapan. Di Indonesia, *illegal gratuities* dapat dilihat dalam bentuk hadiah perkawinan, hadiah ulangtahun, hadiah perpisahan, hadiah kenaikan pangkat dan jabatan dan lain-lain yang diberikan kepada pejabat.

2.5 Kesesuaian Kompensasi

Menurut William dan Keith dalam Hasibuan (2005), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut F.Sikula dalam Hasibuan (2005), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa.

Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, pengetahuan atas pekerjaan dan sebagainya. Berdasarkan pendapat di atas kesesuaian kompensasi dapat diketahui kesesuaian kompensasi adalah nilai/value yang diterima oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada organisasi dengan melihat hasil dari penghitungan kinerja pegawai atau karyawan tersebut. Bisa juga diartikan sebagai hak yang harus diterima oleh pegawai atau karyawan atas kewajiban yang telah dikerjakannya berdasarkan nilai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Veithzal (2006), kompensasi yang diberikan kepada karyawan terdiri dalam dua bentuk yaitu :

A. Kompensasi yang bersifat financial

Bentuk kompensasi ini ada dua macam, yaitu : a.Kompensasi langsung, terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. b.Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

B. Kompensasi yang bersifat non financial

Bentuk kompensasi ini seperti pujian, menghargai diri sendiri, promosi jabatan, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas, dan kepuasan.

2.6 Moralitas Individu

Istilah Moral berasal dari bahasa Latin. Bentuk tunggal kata moral yaitu *mos* sedangkan bentuk jamaknya yaitu *mores* yang masing-masing memiliki arti yang sama yaitu kebiasaan, adat. Bila kita membandingkan dengan arti kata etika, maka secara etimologis, kata etika sama dengan kata moral karena kedua kata tersebut sama-sama memiliki arti yaitu kebiasaan, adat. Arti kata moral adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Sedangkan yang membedakan hanya bahasa asalnya saja yaitu 'etika' dari bahasa Yunani dan 'moral' dari bahasa Latin. Moralitas (dari kata sifat Latin *moralis*) memiliki arti yang pada dasarnya sama dengan 'moral', hanya ada nada lebih abstrak. Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan baik dan buruk.

Salah satu teori perkembangan moral yang banyak digunakan dalam penelitian etika adalah model Kohlberg. Kohlberg (1969) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional* dan tahapan *post-conventional*. Hasil dari beberapa studi yang dipaparkan dalam Liyanarachi (2009) menunjukkan bahwa level penalaran moral individu mereka akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika. Semakin tinggi level penalaran moral seseorang, maka individu tersebut semakin mungkin untuk melakukan 'hal yang benar'. Individu akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum/ peraturan yang ada jika berada pada tahapan yang paling rendah (*pre-conventional*).

Selain itu individu pada level moral ini juga akan memandang kepentingan pribadinya sebagai hal yang utama dalam melakukan suatu tindakan. Pada tahap kedua (*conventional*), individu akan mendasarkan tindakannya pada persetujuan teman-teman dan keluarganya dan juga pada norma-norma yang ada di masyarakat. Pada tahap tertinggi (*post-conventional*), individu mendasari tindakannya dengan memperhatikan kepentingan orang lain dan berdasarkan tindakannya pada hukum-hukum universal. Menurut Welton *et al.* (1994) dalam setiap stage Kohlberg, individu memiliki pandangan sendiri mengenai versi 'hal yang benar' menurutnya. Individu dalam *stage 1* merasa bahwa hal yang benar adalah apa yang menjadi kepentingan individu tersebut. Individu dalam *stage 2* menganggap bahwa hal yang benar adalah hasil dari pertukaran yang imbang,

persetujuan maupun posisi tawar yang imbang. Individu dalam *stage 3* merasa bahwa hal yang benar adalah terkait dengan pengharapan akan kepercayaan, loyalitas, dan respek dari teman-teman dan keluarganya. Individu dalam *stage 4* menganggap bahwa hal yang benar adalah dengan membuat kontribusi untuk masyarakat, grup atau institusi. Individu dalam *stage 5* dan *stage 6* menganggap bahwa kebenaran adalah mendasarkan diri pada prinsip-prinsip etis, persamaan hak manusia dan harga diri sebagai seorang makhluk hidup. Ringkasan mengenai tahapan moral model Kohlberg dipaparkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Tahapan Penalaran Moral	
<p><i>Post-conventional</i></p> <p>Pada level ini aturan dan institusi dari masyarakat tidak dipandang sebagai tujuan akhir, tetapi diperlukan sebagai subjek. Individu menaati aturan sesuai dengan prinsip-prinsip etika universal.</p>	<p>Orientasi kontrol sosial-legalistik</p> <p>Ada semacam perjanjian antara dirinya dan lingkungan sosial. Perbuatan dinilai baik apabila sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>Orientasi kata hati</p> <p>Kebenaran ditentukan oleh kata hati, sesuai dengan prinsip-prinsip etika universal yang bersifat abstrak dan penghormatan terhadap martabat manusia.</p>

2.7 *Self Esteem*

“Self-esteem is defined as individuals’ degree of liking or disliking themselves and the degree to which they think they are worthy or unworthy as a person.” (Robbins and Judge, 2007:102)

Self esteem adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia adalah individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian. Seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi akan mencari pekerjaan-pekerjaan yang berstatus lebih tinggi, lebih percaya pada kemampuannya meraih tingkat kinerja yang lebih tinggi, dan menikmati kepuasan batin yang lebih tinggi dari suatu pencapaian. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *self-esteem* rendah mungkin akan puas berada pada pekerjaan-pekerjaan level rendah, serta kurang percaya pada kemampuannya sendiri.

2.8 **Asimetri Informasi**

Asimetri informasi adalah situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Wilopo, 2006). Teori keagenan (*agency theory*) mengimplikasikan adanya asimetri informasi antara manajer sebagai agen dan pemilik sebagai principal. Asimetri informasi muncul ketika manajer lebih mengetahui informasi internal dan prospek perusahaan dimasa yang akan datang dibandingkan prinsipal.

Menurut Scott (2000) dalam Aryanto, Utaminingtyas dan Anggraini (2013), terdapat dua macam asimetri informasi yaitu:

1. *Adverse selection*, yaitu bahwa para manajer serta orang-orang dalam lainnya biasanya mengetahui lebih banyak tentang keadaan dan prospek perusahaan dibandingkan investor pihak luar. Dan fakta yang mungkin dapat mempengaruhi keputusan yang akan diambil oleh pemegang saham tersebut tidak disampaikan informasinya kepada pemegang saham.

2. *Moral hazard*, yaitu bahwa kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham maupun pemberi pinjaman. Sehingga manajer dapat melakukan tindakan diluar pengetahuan pemegang saham yang melanggar kontrak dan sebenarnya secara etika atau norma mungkin tidak layak dilakukan.

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan *Employee Fraud*

Dalam teori atribusi, tindakan seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh atribut penyebab (Waworuntu, 2003). Tindakan curang yang dilakukan seseorang disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Tindakan tersebut didorong oleh ketidakpuasan individu atas imbalan yang mereka peroleh dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi termasuk melakukan kecurangan akuntansi. Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mengurangi adanya keinginan untuk melakukan tindakan curang. Maka hipotesa yang diajukan adalah:

H1: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Employee Fraud

2.9.2 Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Employee Fraud

Teori perkembangan moral Kohlberg (1969) menyatakan bahwa moral berkembang melalui tiga tahapan, yaitu tahapan prakonvensional, tahapan konvensional, dan tahapan pasca konvensional. Moralitas manajemen pada tahapan pasca konvensional menunjukkan kematangan moral manajemen yang tinggi. Dalam kematangan moral ini menjadi dasar dan pertimbangan manajemen dalam merancang tanggapan dan sikap terhadap isu-isu etis.

Moralitas merupakan faktor penting dalam timbulnya kecurangan. Kecenderungan employee fraud juga dipengaruhi oleh moralitas orang yang terlibat didalamnya. Dalam suatu perusahaan atau instansi moralitas karyawan sangat berpengaruh terhadap kecenderungan employee fraud yang mungkin timbul dalam perusahaan.

Hasil penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa dengan meningkatkan moralitas karyawan dapat menurunkan kecenderungan kecurangan. Penelitian ini juga berpendapat moralitas karyawan mempengaruhi kecenderungan employee fraud. Artinya, semakin tinggi tahapan moralitas karyawan (tahapan pasca-konvensional), semakin karyawan memperhatikan kepentingan yang lebih luas dan universal daripada kepentingan pribadinya. Oleh karenanya, semakin tinggi

moralitas karyawan, semakin karyawan berusaha menghindarkan diri dari kecenderungan employee fraud. Maka hipotesa yang diajukan adalah :

H2: Moralitas Individu berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Employee Fraud

2.9.3 Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kecenderungan *Employee Fraud*

Sharma dan Agarwala (2013) menyebutkan bahwa *self esteem* adalah kepercayaan diri seseorang, kepuasan diri terhadap suatu hal dan rasa menghormati diri sendiri. Hal tersebut meliputi keyakinan tentang kemampuan diri sendiri dan kelayakan. Dalam kaitannya dengan *Kecenderungan Employee Fraud*, seseorang dengan *self esteem* yang rendah cenderung lebih tinggi dalam melakukan *Kecenderungan Employee Fraud*. Argumen yang diajukan adalah semakin tinggi bawahan mempunyai sifat *self esteem* maka kecenderungan melakukan *Kecenderungan Employee Fraud* akan menurun, hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai percaya diri akan kemampuannya yang tinggi akan dapat mencapai target yang di tetapkan sehingga meminimalisir *Kecenderungan Employee Fraud*. Maka hipotesa yang diujikan:

H3: Self esteem berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan Employee Fraud

2.9.4 Pengaruh *Asimetri Informasi* terhadap Kecenderungan *Employee Fraud*

Asimetri informasi merupakan kondisi dimana pihak dalam atau pengelola perusahaan mengetahui informasi yang lebih baik dibandingkan dengan pihak luar atau pihak pemakai informasi selain pengelola. Dalam lingkup entitas perusahaan yang dimiliki publik, maka yang menjadi pihak pengguna informasi merupakan masyarakat. Sedangkan lingkup perusahaan yang dimiliki pihak swasta, penggunanya juga merupakan masyarakat atau pemilik itu sendiri dan lain-lain. Najahningrum dan Sari (2013) pada penelitiannya berpendapat jika kondisi asimetri informasi terjadi, maka akan membuka peluang bagi pihak yang mengelola keuangan untuk melakukan kecurangan. Hal ini terjadi ketika para pengguna informasi laporan keuangan tidak mengetahui transaksi ekonomi secara rinci dalam informasi yang disajikan, kemungkinan para penyaji melakukan manipulasi laporan untuk kepentingan pribadinya, misalnya agar kinerjanya terlihat baik.

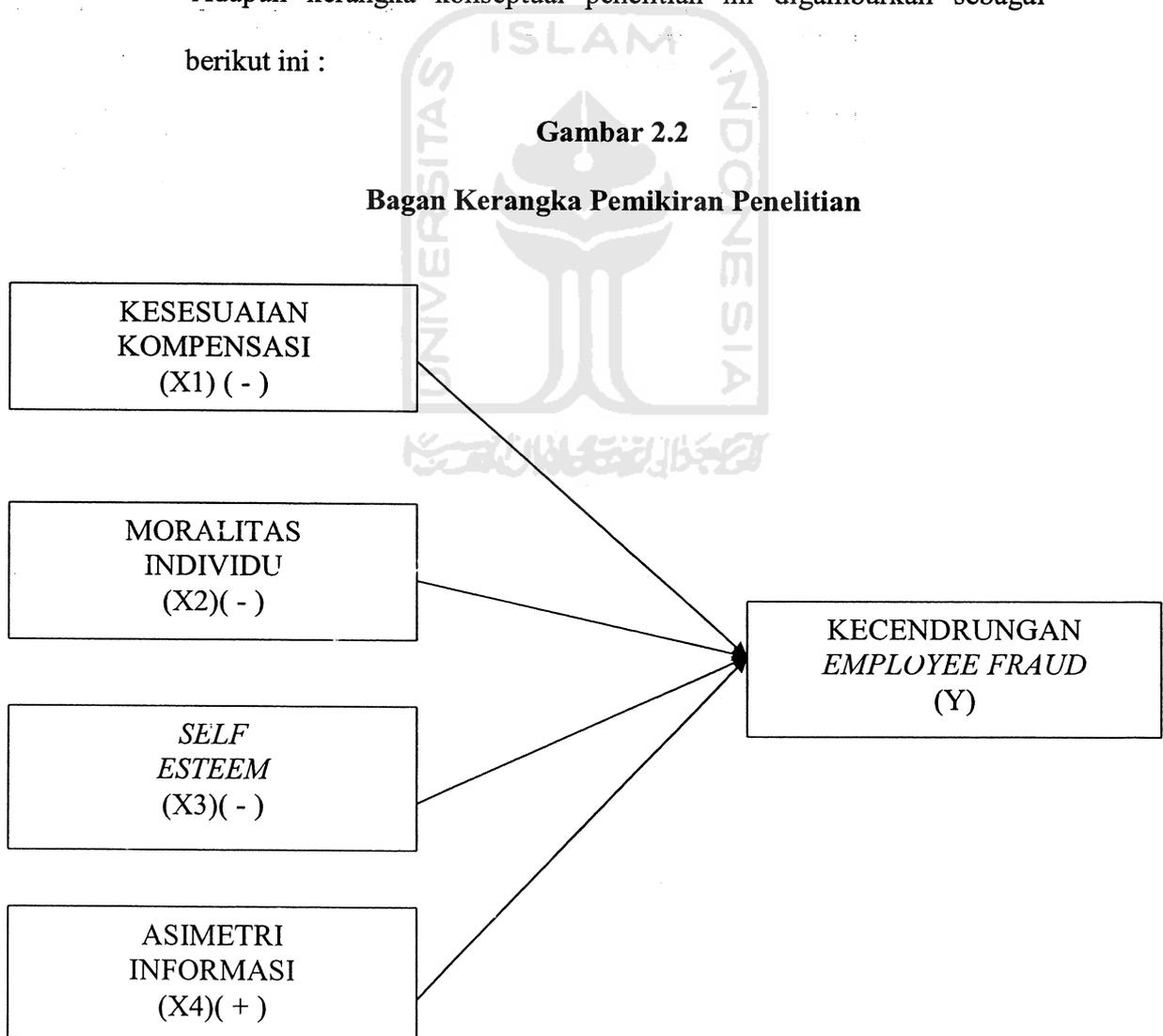
Penelitian Wilopo (2006); dan Najahningrum dan Sari (2013) menunjukkan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan. Dengan demikian, semakin tinggi asimetri yang terjadi antara pihak karyawan dan pihak manajemen, kecenderungan terjadinya tindak *Kecenderungan Employee Fraud* akan semakin tinggi. Maka hipotesa yang diajukan adalah :

H4: Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap Kecenderungan Employee Fraud

2.10 Kerangka Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesesuaian kompensasi, moralitas individu, *self esteem*, dan asimetri informasi dalam mempengaruhi kecenderungan *employee fraud*. Seorang karyawan yang memiliki moralitas individu yang tinggi, *self esteem*, informasi asimetri dan mendapat kesesuaian kompensasi tidak akan memiliki perilaku kecurangan dalam perusahaan.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut ini :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009: 118). Populasi merupakan sekumpulan keadaan atau objek yang minimal mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan manufaktur yang berpotensi melakukan penyalahgunaan aset yang bekerja di kota Yogyakarta, Solo, dan Bontang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono 2009:62). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan memperhatikan unsur kemudahan dalam pengambilan sampelnya.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari sejumlah anggota terpilih dari populasi, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah jumlah yang tepat untuk riset pada umumnya menurut Sekaran (2006). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian pengadaan barang pada perusahaan manufaktur yang berada di kota Medan dan Jakarta yang telah bekerja lebih dari 6 bulan.

3.2 Sumber Data Dan Pengumpulan Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data Primer adalah data yang didapat langsung dari responden dan tidak melalui perantara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner yang digunakan adalah beberapa daftar pertanyaan yang sudah pernah diujikan sebelumnya. Dalam penelitian ini, data diukur dari beberapa pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang disebar. Penelitian ini menggunakan skala interval 1-4 untuk mengukur hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.

3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini berjumlah 5 variabel yang akan dibedakan dalam 2 jenis variabel:

- A. Variabel Dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran, 2009). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kecenderungan *Employee Fraud*
- B. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2009). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, *Self Esteem* dan Asimetri Informasi.

3.3.1 Variabel Kecenderungan *Employee Fraud*

Untuk Mengukur kecenderungan *employee fraud* menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Wilopo (2006).Daftar pertanyaan ini berisikan 3 pertanyaan.Dan diukur dengan skala interval 1-4.

3.3.2 Variabel Kesesuaian Kompensasi

Untuk Mengukur Kesesuaian Kompensasi menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Wilopo (2006).Daftar pertanyaan ini berisikan 6 pertanyaan.Dan diukur dengan skala interval 1-4.

3.3.3 Variabel Moralitas Individu

Untuk Mengukur Moralitas Individu menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Wilopo (2006).Daftar pertanyaan ini berisikan 20 pertanyaan.Dan diukur dengan skala interval 1-4.

3.3.4 Variabel *Self Esteem*

Untuk Mengukur *Self Esteem* menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Yovita (2008).Daftar pertanyaan ini berisikan 10 pertanyaan.Dan diukur dengan skala interval 1-4.

3.3.5 Variabel Asimetri Informasi

Untuk Mengukur Asimetri Informasi menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Wilopo (2006).Daftar pertanyaan ini berisikan 6 pertanyaan.Dan diukur dengan skala interval 1-4.

3.4 Teknik Pengujian Data Dan Hipotesis

3.4.1 Uji Validitas

Suatu tes/ instrument pengukur dikatakan dapat mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut Sugiyono (2010:455) menyatakan bahwa:

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Correlated Item-Total Correlation dengan criteria sebagai berikut: jika nilai r hitung lebih besar dari r table dan nilainya positif, maka butir atau pertanyaan atau indicator tersebut dikatakan “valid” (Ghozali, 2012).

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah membuktikan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran (Sekaran, 2009). Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah melalui uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Supanto, 2010). Semua variabel bisa dikatakan reliabel ketika nilai

cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel (Ghozali, 2012).

3.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan analisis regresi harus terbebas dari asumsi - asumsi klasik seperti formalitas data, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk menguji hal tersebut peneliti menggunakan program SPSS.

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model analisis regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji satu sampel *Kolmogorov Smirnov* (k-s). Pengujian ini menggunakan uji dua sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikan (α) 0,05 (Ghozali, 2012).

3.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara prediksi variabel terikat dengan

residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residualnya ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

3.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak antara satu dengan lainnya. Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Masalah multikolinieritas terjadi jika nilai *Tolerance*-nya $< 0,10$ atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 (Ghozali, 2012).

3.5.4 Uji Autokorelasi

Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (Ghozali, 2012). Masalah autokorelasi tidak terjadi masalah jika angka Durbin-Watson berada pada daerah $du < d < 4-du$ berdasarkan tabel D-W.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer yang bernama SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Ada beberapa

tahapan dalam analisis regresi, adapun tahap-tahap analisis regresi sebagai berikut (Ghozali, 2012)

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Namun variabel bebas yang melebihi dua maka nilai R^2 yang dipakai adalah nilai Adjusted R^2 .

Rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Adjusted R^2

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel

penjelas/bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan ditolak dan diterimanya hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. < 0,05 maka Ha diterima (ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. jika Sig. < 0,05 maka Ha ditolak (tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat)

Regresi linear untuk menghitung besarnya pengaruh variable X dan Y, yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi, metode ini menghubungkan variabel dependen dengan variabel independen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan dependen digunakan analisis regresi dimana variabel bebas (X) Kompensasi, Moralitas Individu, *Self Esteem*, Asimetri Informasi, dan (Y) adalah Kecenderungan *Employee Fraud*. Rumus yang digunakan dalam regresi linear:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Keterangan:

Y = Kecenderungan *Employee Fraud*

X1 = Kompensasi

X2 = Moralitas Individu

X3 = *Self Esteem*

X4 = Asimetri Informasi

a = Konstanta

b1-b4 = koefisien regresi



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan *employee fraud* di wilayah Jakarta dan Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang bekerja di perusahaan manufaktur yang berada di Jakarta dan Medan sebanyak 45 responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 60 eksemplar dan yang dapat diolah sebanyak 45 responden.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengambilan Kuesioner	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	60
Jumlah kuesioner yang kembali	50
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	5
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	45

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dengan terkumpulnya kuesioner sebanyak 45 orang yang telah mengisi, selanjutnya diperlukan uji validitas. Untuk menguji validitas menggunakan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu mengkorelasikan skor butir pertanyaan dalam kuesioner dengan skor faktor butir-butirnya. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika koefisien korelasi $> r$ tabel. Dengan sampel sebanyak 45 orang seperti yang sudah dijelaskan diawal paragraf, dengan level signifikan 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2483. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil pengujian validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	r. tabel	Keterangan
Kecenderungan <i>Employee</i> <i>Fraud</i>	KEF 1	0,889	0,2483	Valid
	KEF 2	0,920	0,2483	Valid
	KEF 3	0,936	0,2483	Valid
Kesesuaian Kompensasi	KK 1	0,893	0,2483	Valid
	KK 2	0,912	0,2483	Valid
	KK 3	0,923	0,2483	Valid
	KK 4	0,875	0,2483	Valid

Variabel	Instrumen	R Hitung	r. tabel	Keterangan
	KK 5	0,832	0,2483	Valid
	KK 6	0,756	0,2483	Valid
Moralitas Individu	MI 1	0,795	0,2483	Valid
	MI 2	0,790	0,2483	Valid
	MI 3	0,712	0,2483	Valid
	MI 4	0,850	0,2483	Valid
	MI 5	0,791	0,2483	Valid
	MI 6	0,814	0,2483	Valid
	MI 7	0,487	0,2483	Valid
	MI 8	0,754	0,2483	Valid
	MI 9	0,676	0,2483	Valid
	MI 10	0,868	0,2483	Valid
	MI 11	0,660	0,2483	Valid
	MI 12	0,698	0,2483	Valid
	MI 13	0,741	0,2483	Valid
	MI 14	0,736	0,2483	Valid
	MI 15	0,810	0,2483	Valid
	MI 16	0,765	0,2483	Valid
	MI 17	0,754	0,2483	Valid
	MI 18	0,629	0,2483	Valid

	MI 19	0,392	0,2483	Valid
	MI 20	0,793	0,2483	Valid
<i>Self Esteem</i>	SE 1	0,910	0,2483	Valid
	SE 2	0,849	0,2483	Valid
	SE 3	0,778	0,2483	Valid
	SE 4	0,779	0,2483	Valid
	SE 5	0,955	0,2483	Valid
	SE 6	0,773	0,2483	Valid
	SE 7	0,941	0,2483	Valid
	SE 8	0,803	0,2483	Valid
	SE 9	0,947	0,2483	Valid
	SE 10	0,902	0,2483	Valid
Asimetri Informasi	AI 1	0,819	0,2483	Valid
	AI 2	0,724	0,2483	Valid
	AI 3	0,794	0,2483	Valid
	AI 4	0,864	0,2483	Valid
	AI 5	0,857	0,2483	Valid
	AI 6	0,896	0,2483	Valid

Dari hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa koefisien korelasi semua instrumen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yang sebesar 0,2483, sehingga semua instrumen dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Supanto, 2010). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 (Supanto, 2010).

Hasil uji reliabilitas instrumen-instrumen dari variabel kecenderungan *employee fraud*, kesesuaian kompensasi, *self esteem* dan asimetri informasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	0,889	0,60	Reliabel
Kesesuaian Kompensasi	0,931	0,60	Reliabel
Moralitas Informasi	0,950	0,60	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,962	0,50	Reliabel
Asimetri Informasi	0,906	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang terdapat dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Sehingga instrumen-instrumen pertanyaan dalam variabel penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Kisaran atas bobot jawaban secara teori yang didesain dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai nilai tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya (Supanto, 2010). Untuk lebih jelasnya analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecenderungan <i>Employee Fraud</i>	45	1.50	4.00	3.2741	.69374
Kesesuaian Kompensasi	45	1.45	4.00	2.9711	.64566
Moralitas Individu	45	1.00	4.00	3.1867	.75215
<i>Self Esteem</i>	45	1.67	4.00	2.9371	.65064
Asimetri Informasi	45	1.00	4.00	2.6001	.93634
Valid N (listwise)	45				

Hasil penilaian responden terhadap kecenderungan *employee fraud* memiliki nilai minimum sebesar 1,50, artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kecenderungan *employee fraud* memiliki skor penilaian terendah sebesar 1,50 dan termasuk dalam level kecenderungan *employee fraud* yang rendah. Nilai maksimum sebesar 4, artinya bahwa dari seluruh responden

yang memberikan jawaban atas kecenderungan *employee fraud* sebesar 4 dan termasuk dalam kecenderungan *employee fraud* level tinggi

Hasil penilaian responden terhadap kesesuaian kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 1,45 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas kesesuaian kompensasi memiliki skor penilaian terendah sebesar 1,45 dan termasuk dalam kesesuaian kompensasi level yang rendah. Nilai maksimum sebesar 4 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas kesesuaian kompensasi memiliki skor penilaian tertinggi sebesar 4 dan termasuk dalam level kesesuaian kompensasi yang tinggi.

Hasil penilaian responden terhadap moralitas individu memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas moralitas individu memiliki skor penilaian terendah sebesar 1 dan termasuk dalam level moralitas individu yang rendah. Nilai maksimum sebesar 4 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas moralitas individu memiliki skor penilaian tertinggi sebesar 4 dan termasuk dalam level moralitas individu yang tinggi.

Hasil penilaian responden terhadap *self esteem* memiliki nilai minimum sebesar 1,67 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas *self esteem* memiliki skor penilaian terendah sebesar 1,67 dan termasuk dalam level *self esteem* yang rendah. Nilai maksimum sebesar 4 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas *self esteem* memiliki skor penilaian tertinggi sebesar 4 dan termasuk dalam level *self esteem* yang tinggi.

Hasil penilaian responden terhadap asimetri informasi memiliki nilai minimum sebesar 1 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas asimetri informasi memiliki skor penilaian terendah sebesar 1 dan termasuk dalam level asimetri informasi yang rendah. Nilai maksimum sebesar 4 artinya, dari seluruh responden yang telah memberikan jawaban atas asimetri informasi memiliki skor penilaian tertinggi sebesar 4 dan termasuk dalam level asimetri informasi yang tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis, variabel bebas dan variabel tidak bebasnya harus memenuhi uji asumsi klasik. Meskipun secara statistik sudah memenuhi syarat, dalam arti hubungan variabel bebas dan tidak bebasnya erat. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel tergantung dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data digunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95346259
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.070
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui nilai probabilitas adalah 0,771. Dengan demikian nilai probabilitas yang sebesar $0,771 > 0,05$ memiliki arti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi adanya multi korelasi diantara variabel bebas satu dengan yang lainnya atau dengan kata lain diantara variabel-variabel bebas tersebut dapat dibentuk hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Pengujian ini menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dalam regresi. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.6

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.834	.648		9.008	.000		
KK	-.485	.167	-.359	-2.903	.006	.596	1.677
MI	-.528	.156	-.364	-3.384	.002	.790	1.266
SE	-.349	.149	-.280	-2.338	.024	.635	1.574
AI	.352	.147	.245	2.397	.021	.876	1.141

a. Dependent Variable: y

Dari hasil perhitungan analisis korelasi antara variabel independen diatas, variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1,677. Nilai ini kurang dari 10. Artinya, variabel kesesuaian kompensasi tidak mengalami gejala multikolinieritas. variabel moralitas individu memiliki nilai VIF sebesar 1,266 dan kurang dari 10. Ini berarti variabel moralitas individu tidak mengandung gejala multikolinieritas. Variabel *self esteem* memiliki nilai VIF sebesar 1,574. Nilai ini kurang dari 10 dan artinya, variabel *self esteem* tidak mengandung gejala multikolinieritas. Variabel asimetri informasi memiliki nilai VIF sebesar 1,141. Nilai ini kurang dari 10. artinya, variabel asimetri informasi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

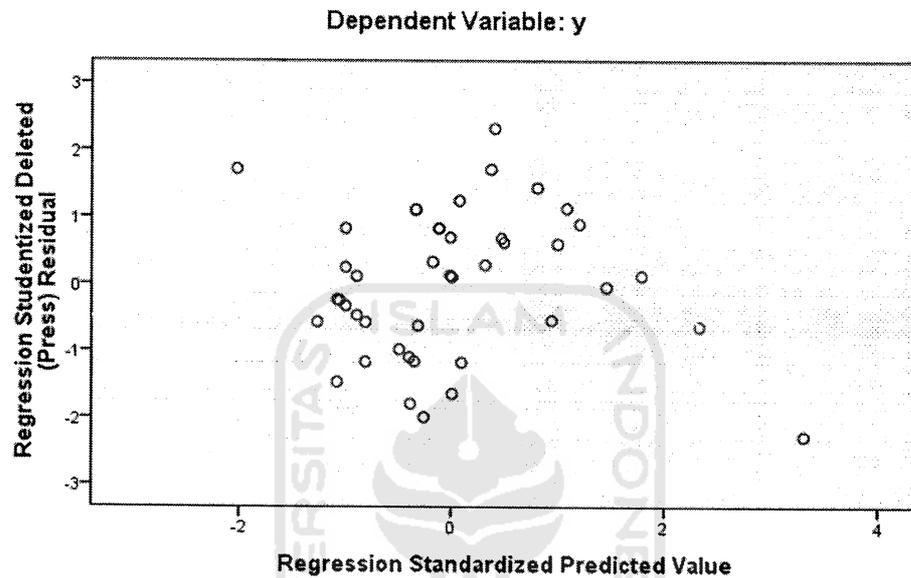
Dari scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan analisis sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja,
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Tabel 4.7

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat ditentukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasar waktu. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Berikut ini adalah hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 4.8

Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.598	.59367	2.043

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2,043. Dalam tabel Durbin Watson, nilai ini terletak antara 1,666 – 2,337. Artinya, nilai turbin Watson pada tabel diatas tidak ada autokorelasi. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linier

Hasil analisis regresi linier dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Analisis regresi linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.834	.648		9.008	.000
	KK	-.485	.167	-.359	-2.903	.006
	MI	-.528	.156	-.364	-3.384	.002
	SE	-.349	.149	-.280	-2.338	.024
	AI	.352	.147	.245	2.397	.021

Dependent Variable: KEF

Keterangan : KK : Kesesuaian Kompensasi

MI : Moralitas Individu

SE : *Self Esteem*

AI : Asimetri Informasi

4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud*. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama ini adalah analisis regresi linier sederhana. Model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = 5,834 - 0,485 X_1 - 0,528 X_2 - 0,349 X_3 + 0,352 X_4$$

Hasil dari analisis regresi sederhana ini menunjukkan bahwa koefisien regresi negatif sebesar -0,485 dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga hipotesis pertama dapat **diterima**.

Hasil dari uji koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,598. Nilai ini memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Hasil dari uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang telah dihitung dengan spss sebesar -2,903. Nilai t hitung ini lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,679. Dengan demikian

variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

4.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud*. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis kedua ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari analisis regresi sederhana ini menunjukkan bahwa koefisien regresi negatif sebesar -0,528 dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya moralitas individu berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga hipotesis kedua dapat **diterima**.

Hasil dari uji koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,598. Nilai ini memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Hasil dari uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang telah dihitung dengan spss sebesar -3,384. Nilai t hitung ini lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,679. Dengan demikian variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

4.4.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud*. Analisis yang digunakan untuk menguji

hipotesis ketiga ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil dari analisis regresi sederhana ini menunjukkan bahwa koefisien regresi negatif sebesar -0,349 dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya *self esteem* berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga hipotesis ketiga dapat **diterima**.

Hasil dari uji koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,598. Nilai ini memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Hasil dari uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang telah dihitung dengan spss sebesar -2,338. Nilai t hitung ini lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,679. Dengan demikian variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

4.4.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *employee fraud*. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari analisis regresi sederhana ini menunjukkan bahwa koefisien regresi negatif sebesar 0,352 dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga hipotesis keempat dapat **diterima**.

Hasil dari uji koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,598. Nilai ini memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Hasil dari uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang telah dihitung dengan spss sebesar 2,397. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,679. Dengan demikian variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen atau variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud* pada karyawan perusahaan manufaktur yang bekerja di Jakarta dan Medan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang di dapat maka semakin kecil kecurangan yang akan dilakukan.
2. Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud* pada karyawan perusahaan manufaktur yang bekerja di Jakarta dan Medan. Hal ini berarti semakin tinggi moral yang dimiliki setiap karyawan maka semakin kecil kecurangan yang akan dilakukan.
3. *Self esteem* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *employee fraud* pada karyawan perusahaan manufaktur yang bekerja di Jakarta dan Medan. Hal ini berarti semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki setiap karyawan maka semakin kecil kecurangan yang akan dilakukan.
4. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *employee fraud* pada karyawan perusahaan manufaktur yang bekerja di Jakarta dan Medan. Hal ini berarti semakin tinggi informasi keuangan yang diketahui oleh karyawan ataupun manajer maka semakin besar kecurangan yang akan dilakukan.

5.2 Keterbatasan

Meskipun penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Berikut ini adalah saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Metode pengumpulan data perlu ditambahkan dengan metode lain seperti wawancara dan penambahan penyebaran kuisisioner, sehingga jawaban yang diperoleh lebih nyata dan banyak.
2. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel lain khususnya variabel keorganisasian dan variabel keagamaan.

5.3 Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, moralitas individu, *self esteem* dan asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga perlu dilakukan pengendalian internal untuk mencegah kecurangan yang terjadi didalam perusahaan.
2. Variabel informasi kesesuaian kompensasi, moralitas individu, *self esteem* dan asimetri informasi merupakan variabel yang dapat memperkuat pengaruh terhadap kecenderungan *employee fraud*, sehingga perlu peningkatan komitmen mutu kerja agar tidak terjadi kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, Vani dan Fauzihardani, Eka. (2013). *Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis*. WRA, Vol. 1, No. 2, Oktober 2013.
- Aryanto, M. S., Utaminingtyas, T. H., dan Anggraini, Ratna. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Kompensasi, dan Asimetri Informasi dalam Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. SNA 16 Manado.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2006)' Volume 1. Fraud Examiners Manual. Texas: Association of certified Fraud Examiners, Inc.
- Bangun, Nurainun. (2012). *Pengaruh Budgetary Participation, Information Asymmetry, Budget Emphasis, Dan Self Esteem terhadap Budgetary Slack*. Jurnal Akuntansi, Volume 12, Nomor 1, April 2012 : 577 – 594
- Boynton, W. C. Dan Johnson R. N. (1996). Modern Auditing. Eight Edition. John Wiley and Son Inc.

- Chapple, Larelle *et.al.*(2009). *Corporate Governance and Misappropriation*. Journal of Forensic & Investigative Accounting , Vol. 1, Issue 2
- Dewi, Gusti Ayu Ketut Kencana Sari (2014).Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali).Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Udayana
- Dito, A H (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro Semarang
- Fauwzi, M. G. H (2011). *Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsikesesuaian Kompensasi , Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali (2012).Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Keenam, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, stephen G and Terence R. Mitchell, 1979. Attributional Process of Leaders in Leader-Member Interactions. Dalam *organizational behavior and human performance*

<https://www.kpmg.com/AU/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Fraud-Survey/Documents/fraud-bribery-corruption-survey-2012v2.pdf>

<https://www.transparency.org/cpi2014/results>

International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). 2011. Enhancing Audit Quality: An IAASB Perspective. New York, NY. Available at: [http://www. IASB.org](http://www.IASB.org)

Jensen, and W. H. Meckling, 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics, vol. 3

Kelley, T.P and L. Margheim, 1987. The Effect of Audit Billing Arrangement on Underreporting of Time and Audit Quality Resuction Acts.

Kuncoro, Mudrajat (2009). Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Erlangga, Jakarta.

Kohlberg, L (1969). Stage and Sequence: The Cognitive-Development Approach Moral Action to Socialization. In D. A. Goslin (ED).Handbook of Socialization Theory and Research. Chicago: Rand Mc Nally

Kula, Veyslet.al. *Managerial Assessment of Employee Fraud Risk Factors Relating to Misstatements Arising From Misappropriation of Assets: A Survey of ISE Companies*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 2 No. 23 [Special Issue – December 2011].

Kusumastuti, N. R. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro Semarang.

Liyanarachi, G and Newdick, C (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Wishtle-Blowing: Newzealand Evidence. Journal of Business Ethics Vol. 89

Najahningrum A.F. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) : Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. Simposium Nasional Akuntansi XVI Manado.

Prawira, I. M. D. (2014). *Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng)*. e-Journal S1 Ak, Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Akuntansi Program S, (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).

Puspasari, Novita dan Suwardi, Eko. (2012). *Pengaruh moralitas individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada konteks Pemerintahan Daerah*. Tesis S2. Magister Ekonomika Pembangunan Universitas Gadjah Mada.

Puspitadewi, Paramita dan Irwandi, S.A. (2012). *Hubungan Keadilan Organisasional dan Kecurangan Pegawai dengan Moderating Kualitas Pengendalian Internal*. *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2, July 2012, pages 159 – 172.

Rahmawati, A P (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi Pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.

Rae, Kirsty and Subramaniam, Nava. (2008). *Quality of internal control Procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud*. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23 No. 2, 2008, pp. 104-124

Sari Dewi, G. A. K. R. (2014) *Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali*. Tesis S2. Universitas Udayana. Denpasar

Scott, W. R (2000).Financial accounting Theory.Second Edition. Canada: Prentice Hall.

Sekaran, Uma. 2009. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.

Sharma, Shraddha dan Surila Agarwala. 2013. *Contribution of Self Esteem and Collective Self Esteem in Predicting Depression. Psychological Thought*, 6(1), pp: 117-123.

Sugiyono (2009). Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Bisnis. ALFABETA, Bandung.

Supanto. 2010. “Analisis Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap *Budgetary Slack* Dengan Informasi Asimetri, Motivasi, Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi”. Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.

Thoyibatun, S. 2009. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* volume 16, 2: 245-260.

- Tuanakotta, Theodorus M. 2013. Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing). Jakarta: Salemba Empat
- Veithzal Rivai (2006). Credit Manajemen Hand Book,. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Waworuntu Bob (2003) Determinan Kepemimpinan. Makara, Sosial Humanoria, Vol 7 No 2
- Welton, R. E., Davis, J. R., and Lagroune, M (1994). Promoting the Moral Development of Accounting Graduate Student. Accounting Education: International Journal Vol. 3
- Wibowo dan Wijaya, Winny. (2009). *Pengaruh Penerapan FRAUD EARLY WARNING SYSTEM (FEWS) Terhadap Aktivitas Bisnis Perusahaan*. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik, Vol. 4, No. 2, Juli 2009, Hal. 77 – 11
- Wilopo. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang.

Yovita, Fanny. (2008). *Pengaruh Self Esteem dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual pada karyawan Pt. Raja Besi*. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.

Zilmy, R.P.,(2013). *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*.Universitas Negeri Padang. 2013



LAMPIRAN I

KUISIONER

Pertanyaan Umum

1. Nama : (bila tidak keberatan)
2. Jenis Kelamin:
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja: Tahun:.....

Pertanyaan Khusus

Berikut ini adalah pertanyaan mengenai variabel penelitian yang akan di uji pada perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda “√” pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling tepat.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

1. KECENDERUNGAN EMPLOYEE FRAUD

No	KUESIONER	STS	TS	S	SS
1.	Untuk alasan kebutuhan pribadi, maka wajar bila saya melakukan manipulasi terkait aset perusahaan				
2.	Saya sebagai karyawan di perusahaan sepatutnya berusaha untuk tidak melakukan berbagai transaksi fiktif yang ada di perusahaan				
3.	Saya seharusnya berani menolak permintaan direktur utama untuk membeli rumah perusahaan dengan harga murah (di bawah harga pasar)				

2. KESESUAIAN KOMPENSASI

No	KUESIONER	STS	TS	S	SS
1.	Kompensasi keuangan yang diberikan di perusahaan ini diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan				
2.	Perusahaan ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua karyawannya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing				
3.	Promosi di perusahaan ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para karyawan perusahaan				
4.	Perusahaan ini dikelola oleh manajemen sehingga para karyawannyamemulai dan menyelesaikan tugas pekerjaandengan baik				

5.	Pekerjaan sebagai penanggung jawab penyusunan laporan keuangan di perusahaan ini merupakan tugas yang menantang yang harus diselesaikan tepat waktu				
6.	Di perusahaan ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya				

3. MORALITAS INDIVIDU

No	KUESIONER	STS	TS	S	SS
1.	Seseorang harus memastikan bahwa tindakannya tidak pernah dimaksudkan untuk merusak orang lain, sekecil apapun				
2.	Risiko sekecil apapun yang akan ditanggung oleh pihak lain seharusnya tidak boleh dibiarkan terjadi				
3.	Kemungkinan timbulnya kerusakan pada pihak lain tetap merupakan hal yang tidak bisa dibenarkan, terlepas dari manfaat yang akan akan didapat				
4.	Seseorang seharusnya jangan pernah menyakiti orang lain baik secara fisik maupun secara psikologis				
5.	Seseorang tidak boleh melakukan tindakan yang bisa mengancam martabat dan kesejahteraan orang lain				
6.	Jika suatu tindakan dapat membahayakan pihak yang tidak bersalah, seharusnya				

	tindakan tersebut tidak boleh dilakukan				
7.	Memutuskan suatu tindakan dengan cara memperbandingkan antara dampak positif dengan dampak negatif dari tindakan tersebut merupakan hal yang secara moral tidak bisa dibenarkan				
8.	Di setiap masyarakat apapun, martabat dan kesejahteraan masing-masing anggotanya harus mendapat perhatian terpenting				
9.	Mengorbankan kesejahteraan orang lain merupakan sesuatu yang sama sekali tidak diperlukan				
10.	Tindakan bermoral adalah tindakan yang hampir sesuai dengan hakekat dari tindakan yang paling “sempurna”				
11.	Aturan-aturan dalam etika tidak mengandung sesuatu yang penting untuk dimasukkan sebagai bagian dalam setiap kode etik organisasi				
12.	Apa yang dianggap benar, berbeda-beda dari satu situasi ke situasi lain dan dari masyarakat satu ke masyarakat lain				
13.	Penilaian benar atau tidaknya suatu tindakan seharusnya dilihat secara individual, artinya apa yang dianggap benar oleh seseorang mungkin dinilai tidak benar oleh orang lain				
14.	Pedoman yang berbeda-beda untuk menilai benar atau tidaknya suatu tindakan, tidak dapat diperbandingkan untuk dicari “mana yang lebih benar”				

15.	Pertanyaan tentang tindakan mana yang dianggap benar dan berlaku bagi semua orang, tidak akan pernah bisa terjawab, karena benar atau tidaknya suatu tindakan diserahkan kembali kepada masing-masing orang yang bersangkutan				
16.	Penilaian benar atau tidaknya suatu tindakan hanya merupakan pedoman pribadi bagi seseorang untuk berperilaku, dan tidak digunakan untuk menilai orang lain				
17.	Mempertimbangkan etika dalam hubungan antar individu sangat rumit, sehingga orang seharusnya boleh merumuskan sendiri pedoman yang mereka gunakan untuk berperilaku				
18.	Merumuskan aturan yang tegas tentang tindakan yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan, dapat menghambat upaya orang dalam memperbaiki hubungan dan penyesuaian diri di antara mereka				
19.	Tidak ada aturan tentang berbohong yang dapat dirumuskan secara pasti, boleh atau tidaknya seseorang untuk berbohong sepenuhnya tergantung pada situasi				
20.	Untuk menilai apakah berbohong merupakan tindakan yang bisa dibenarkan atau tidak, bergantung pada kondisi yang melatarbelakanginya				

4. SELF ESTEEM

No	KUESIONER	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa dihargai dalam menjalankan tugas saya, baik oleh pimpinan maupun rekan sekerja				
2.	Dalam bekerja saya selalu mengacu dan memperhatikan hasil akhir kerja saya				
3.	Saya selalu berusaha menghargai pekerjaan saya dan rekan sekerja saya				
4.	Saya memiliki rasa puas atau senang terhadap hasil kerja saya				
5.	Saya tidak mencela pekerjaan rekan sekerja saya				
6.	Saya merasa tidak mementingkan diri sendiri dibandingkan rekan sekerja saya				
7.	Saya tidak suka mengolok-olok rekan sekerjasaya				
8.	Saya selalu membuka diri terhadap rekan sekerja saya				
9.	Saya berani mengambil resiko demi kemajuan karir saya dan perusahaan				
10.	Saya berusaha untuk selalu membuat keputusan yang bijaksana				

5. ASIMETRI INFORMASI

No	KUESIONER	STS	TS	S	SS
1.	Dibandingkan atasan, saya memiliki informasi yang lebih baik mengenai kegiatan yang dilakukan dalam pusat pertanggungjawaban saya.				
2.	Saya lebih mengetahui hubungan input dan output kegiatan operasi internal pada unit yang menjadi tanggung jawab saya, dibanding atasan.				
3.	Informasi yang saya miliki mengenai potensi kinerja pusat pertanggungjawaban saya lebih dapat dipercayai, dibandingkan atasan.				
4.	Dibandingkan atasan, saya lebih mengetahui mengenai teknik kerja pusat pertanggungjawaban saya.				
5.	Dibandingkan atasan, saya lebih mampu menilai dampak potensial faktor eksternal terhadap kegiatan yang ada dalam pusat pertanggungjawaban saya.				
6.	Saya lebih memahami apa yang dapat dicapai pusat pertanggungjawaban saya, dibandingkan atasan.				

LAMPIRAN II

REKAPITULASI DATA PENELITIAN

1. Kecurangan *Empoyee Fraud*

NO	KEF 1	KEF 2	KEF 3	NO	KEF 1	KEF 2	KEF 3
1	4	4	4	23	4	4	4
2	2	3	3	24	2	2	2
3	2	4	3	25	2	4	3
4	1	2	2	26	3	4	3
5	2	3	3	27	1	3	3
6	3	4	3	28	4	4	4
7	2	2	2	29	1	4	3
8	2	4	3	30	1	2	2
9	4	4	4	31	3	3	3
10	1	2	2	32	2	4	3
11	3	4	4	33	1	2	2
12	1	2	2	34	2	3	3
13	1	2	2	35	4	4	4
14	4	4	3	36	2	1	2
15	2	4	4	37	4	4	4
16	1	1	1	38	2	4	3
17	3	4	4	39	1	2	3
18	2	2	2	40	1	2	3
19	1	2	2	41	1	2	1
20	2	4	3	42	4	4	4
21	1	2	2	43	1	2	1
22	2	3	3	44	1	2	1
				45	2	1	1

2. Kesesuaian Kompensasi

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	3
3	2	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	2	4
7	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	4	3
9	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4
11	1	1	1	2	2	2
12	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	4	4
14	1	2	2	2	1	2
15	3	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4
20	2	3	2	4	2	4
21	4	4	4	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3
23	2	3	3	3	2	4
24	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	2	2	2
26	4	4	3	3	3	3
27	4	4	4	4	4	4
28	2	3	3	2	2	3
29	3	3	3	3	4	4
30	4	4	4	4	3	4
31	2	2	2	2	2	3
32	2	3	4	4	3	4
33	4	4	4	3	3	4
34	3	3	3	3	3	3
35	2	3	2	2	2	4
36	4	4	4	4	4	4
37	1	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	4	3

39	4	4	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	4	4
44	3	2	3	3	3	4
45	3	4	4	4	3	4

3. Moralitas Individu

NO	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MI6	MI7	MI8	MI9	MI10
1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
10	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3
15	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
20	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4
21	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
22	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
26	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3
27	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4
28	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

30	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
31	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
32	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4
33	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
35	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3
40	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4
41	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
42	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
44	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3
45	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
NO	MI11	MI12	MI13	MI14	MI15	MI16	MI17	MI18	MI19	MI20
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3
4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
6	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
9	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	1	1	4
12	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3
15	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4
20	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3
21	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2
22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
23	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
26	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3
33	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
35	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
39	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
42	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
44	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3
45	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

4. Self Esteem

NO	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
11	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
27	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
28	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2
33	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
41	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
42	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

5. Asimetri Informasi

NO	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	3	2
4	3	4	3	3	3	3
5	3	2	2	2	2	2
6	3	3	4	4	3	3

7	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	3	2	2
10	4	3	3	4	4	3
11	4	4	3	4	3	3
12	2	4	2	3	2	2
13	3	3	2	2	3	3
14	2	3	2	3	2	3
15	2	3	2	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	3	3
18	4	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	3	3
20	3	2	4	2	3	2
21	3	4	3	3	3	3
22	3	2	2	2	2	2
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3
26	3	2	2	3	2	2
27	4	3	3	4	4	3
28	2	4	2	3	2	2
29	3	3	2	2	3	3
30	2	3	2	3	3	3
31	4	3	3	3	3	3
32	3	2	4	2	3	2
33	3	4	3	3	3	3
34	3	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	3	3
36	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3
39	3	2	2	3	2	2
40	4	3	3	4	4	3
41	2	4	2	3	2	2
42	2	3	2	3	2	3
43	1	2	2	2	3	1
44	2	2	2	1	2	1
45	2	3	2	2	2	1



LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Kecenderungan *Employee Fraud*

Correlations

		KEF1	KEF2	KEF3	TOT_KEF
KEF1	Pearson Correlation	1	.683**	.739**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
KEF2	Pearson Correlation	.683**	1	.846**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
KEF3	Pearson Correlation	.739**	.846**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
TOT_KEF	Pearson Correlation	.889**	.920**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

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

Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOT_K K
KK1	Pearson Correlation	1	.874**	.791**	.653**	.754**	.493**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45
KK2	Pearson Correlation	.874**	1	.870**	.748**	.616**	.610**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KK3	Pearson Correlation	.791**	.870**	1	.812**	.670**	.654**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KK4	Pearson Correlation	.653**	.748**	.812**	1	.679**	.691**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KK5	Pearson Correlation	.754**	.616**	.670**	.679**	1	.568**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KK6	Pearson Correlation	.493**	.610**	.654**	.691**	.568**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOT_KK	Pearson Correlation	.893**	.912**	.923**	.875**	.832**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Uji Validitas Moralitas Individu

Correlations

		TOT_MI
MI1	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI2	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI3	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI4	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI5	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI6	Pearson Correlation	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI7	Pearson Correlation	.487**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
MI8	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI9	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI10	Pearson Correlation	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI11	Pearson Correlation	.660**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI12	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI13	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI14	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI15	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI16	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI17	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI18	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
MI19	Pearson Correlation	.392**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	45
MI20	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
TOT_MI	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Uji Validitas *Self Esteem*

Correlations

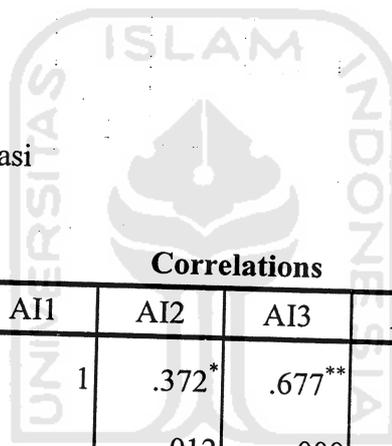
		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	TOT_SE
SE1	Pearson Correlation	1	.727**	.782**	.734**	.871**	.614**	.866**	.720**	.804**	.761**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE2	Pearson Correlation	.727**	1	.579**	.584**	.743**	.786**	.704**	.539**	.818**	.847**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE3	Pearson Correlation	.782**	.579**	1	.617**	.749**	.453**	.737**	.578**	.652**	.630**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE4	Pearson Correlation	.734**	.584**	.617**	1	.764**	.434**	.727**	.536**	.647**	.686**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE5	Pearson Correlation	.871**	.743**	.749**	.764**	1	.647**	.942**	.786**	.902**	.842**	.955**

	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE6	Pearson Correlation	.614**	.786**	.453**	.434**	.647**	1	.666**	.475**	.732**	.840**	.773**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.002	.003	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE7	Pearson Correlation	.866**	.704**	.737**	.727**	.942**	.666**	1	.839**	.898**	.755**	.941**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE8	Pearson Correlation	.720**	.539**	.578**	.536**	.786**	.475**	.839**	1	.884**	.577**	.803**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE9	Pearson Correlation	.804**	.818**	.652**	.647**	.902**	.732**	.898**	.884**	1	.834**	.947**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
SE10	Pearson Correlation	.761**	.847**	.630**	.686**	.842**	.840**	.755**	.577**	.834**	1	.902**

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOT_Pearson	.910**	.849**	.778**	.779**	.955**	.773**	.941**	.803**	.947**	.902**		1
SE Correlation												
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

Uji Validitas Asimetri Informasi



Correlations

	AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	AI6	TOT_AI
AI1 Pearson Correlation	1	.372*	.677**	.645**	.676**	.674**	.819**
Sig. (2-tailed)		.012	.000	.000	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45
AI2 Pearson Correlation	.372*	1	.381**	.703**	.459**	.662**	.724**
Sig. (2-tailed)	.012		.010	.000	.001	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45
AI3 Pearson Correlation	.677**	.381**	1	.527**	.755**	.598**	.794**
Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45
AI4 Pearson Correlation	.645**	.703**	.527**	1	.632**	.758**	.864**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45

AI5	Pearson Correlation	.676**	.459**	.755**	.632**	1	.750**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AI6	Pearson Correlation	.674**	.662**	.598**	.758**	.750**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOT_A I	Pearson Correlation	.819**	.724**	.794**	.864**	.857**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Uji Reliabilitas Kecenderungan *Employee Fraud*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	3

Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

Uji Reliabilitas Moralitas Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	20

Uji Reliabilitas *Self Esteem*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

Uji Reliabilitas Asimetri Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	6



LAMPIRAN IV
UJI ASUMSI KLASIK

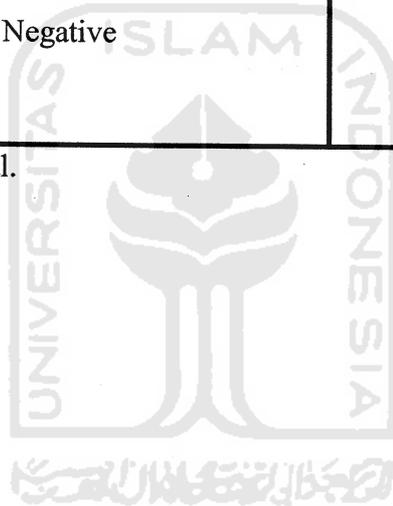
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

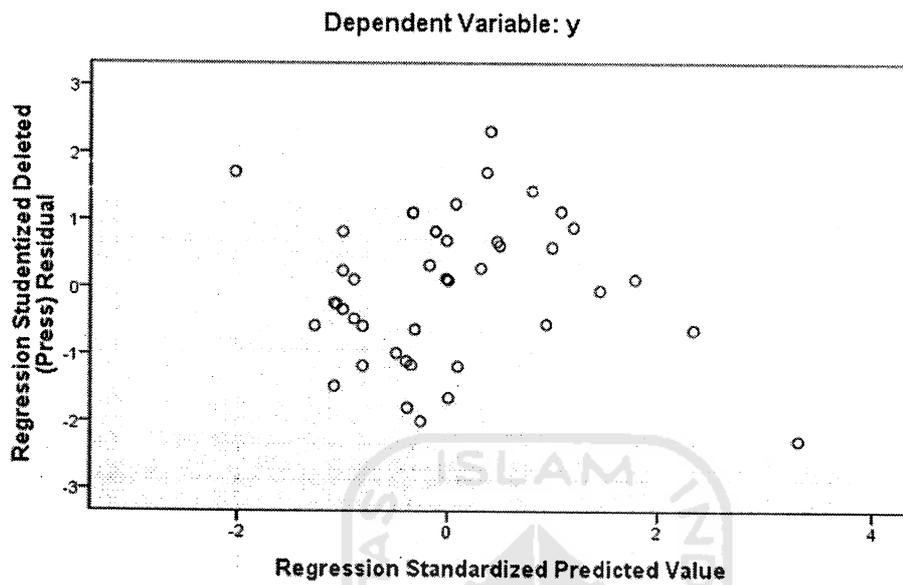
		Standardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95346259
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.070
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.663
Asymp. Sig. (2-tailed)		.771

a. Test distribution is Normal.

Uji Heterokedastisitas



Scatterplot



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.635	.598	.59367	2.043

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.834	.648		9.008	.000		
	KK	-.485	.167	-.359	-2.903	.006	.596	1.677
	MI	-.528	.156	-.364	-3.384	.002	.790	1.266
	SE	-.349	.149	-.280	-2.338	.024	.635	1.574
	AI	.352	.147	.245	2.397	.021	.876	1.141

a. Dependent Variable:
KEF



LAMPIRAN V

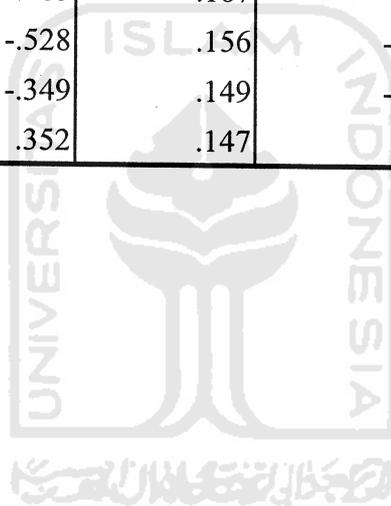
UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.834	.648			9.008	.000
	KK	-.485	.167	-.359	-2.903	.006	
	MI	-.528	.156	-.364	-3.384	.002	
	SE	-.349	.149	-.280	-2.338	.024	
	AI	.352	.147	.245	2.397	.021	

Dependent Variable: KEF



LAMPIRAN VI

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK	45	1.50	4.00	3.2741	.69374
MI	45	1.45	4.00	2.9711	.64566
SE	45	1.00	4.00	3.1867	.75215
AI	45	1.67	4.00	2.9371	.65064
KEF	45	1.00	4.00	2.6001	.93634
Valid N (listwise)	45				

