

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI**

(Studi Empiris pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pekanbaru
tahun 2021)



Disusun Oleh :

Nama : Auli Wahyu Atma Soebari

Nomor Mahasiswa : 17312205

Jurusan : Akuntansi

AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN JUDUL

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI**

(Studi Empiris pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pekanbaru tahun 2021)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomika UII

Oleh:

Nama : Auli Wahyu Atma Soebari

Nomor Mahasiswa : 17312205

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KECENDERUNGAN
KECURANGAN AKUNTANSI**

(Studi Empiris pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pekanbaru tahun 2021)

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Nama : Auli Wahyu Atma Soebari

Nomor Mahasiswa : 17312205

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 25 Maret 2021

Dosen Pembimbing



Scanned with CamScanner

Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu 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 bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Pekanbaru, 25 Maret 2021

Penulis,



(Auli Wahyu Atma Soebari)

الجمعة الائمة الاندية

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Faktor - faktor Yang Mempengaruhi
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Disusun oleh : AULI WAHYU ATMA SOEBARI

Nomor Mahasiswa 17312205

Telah dipertahankan didepan Tim
Penguji dan dinyatakan Lulus pada
hari, tanggal: Rabu, 09 Juni 2021

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

Penguji : Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

HALAMAN MOTTO

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan); tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Rabbmulah engkau berharap.” (Q.S Al-Insyirah: 6-8)

“Doa yang diiringi dengan kerja keras tidak akan pernah mengkhianati hasil”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Allah Azza wa Jalla yang telah memberikan kemudahan, kesehatan, rahmat, hidayah, berkah, kasih, dan seluruh kebaikan kepada saya.

Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan, semangat, do'a, kasih, sayang, dan pengorbanannya kepada saya.

Adik-adikku tersayang yang telah membantu dan memberikan saran kepada saya.

Dosen pembimbing yang telah membantu, memberikan saran, bimbingan dan semangat kepada saya.

TERIMA KASIH

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Azza wa Jalla yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada manusia terbaik Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana (Strata-1) Jurusan Akuntansi Fakultas Bisni dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan telah mendapat bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dikesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhitung jumlahnya kepada:

1. Kedua Orangtuaku yang tercinta, Edy Eriady dan Dwi Rahayuningsih yang selalu memberikan dukungan, semangat, do'a, kasih, sayang, dan pengorbanannya kepada penulis.
2. Istri dan anakku tercinta, Nur Prillianti Kusuma Dewi dan Nadira Zikra Soebari yang selalu memberikan dukungan, semangat, do'a kepada penulis.

3. Adik-adikku tersayang, Aulia Dining Fitriana dan Aulia Rizki Indriana yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Jaka Sriyana, SE., M. Si., Ph. D. Selaku dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Mahmudi, Dr., S.E., M.Si., Ak, CMA. Selaku Ketua program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
7. Ibu Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFrA. Selaku dosen pembimbing yang telah mendampingi dan memberikan saran-saran serta pengetahuannya kepada penulis. Penulis mengucapkan banyak terimakasih serta memohon maaf atas segala kesalahan selama penyusunan skripsi.
8. Seluruh dosen, pegawai, dan staff Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesai yang telah memberikan waktu dan membekali ilmu kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
9. Teman-teman mahasiswa jurusan Akuntansi 2017 serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tak mungkin disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan. Sehingga penulis menerima segala

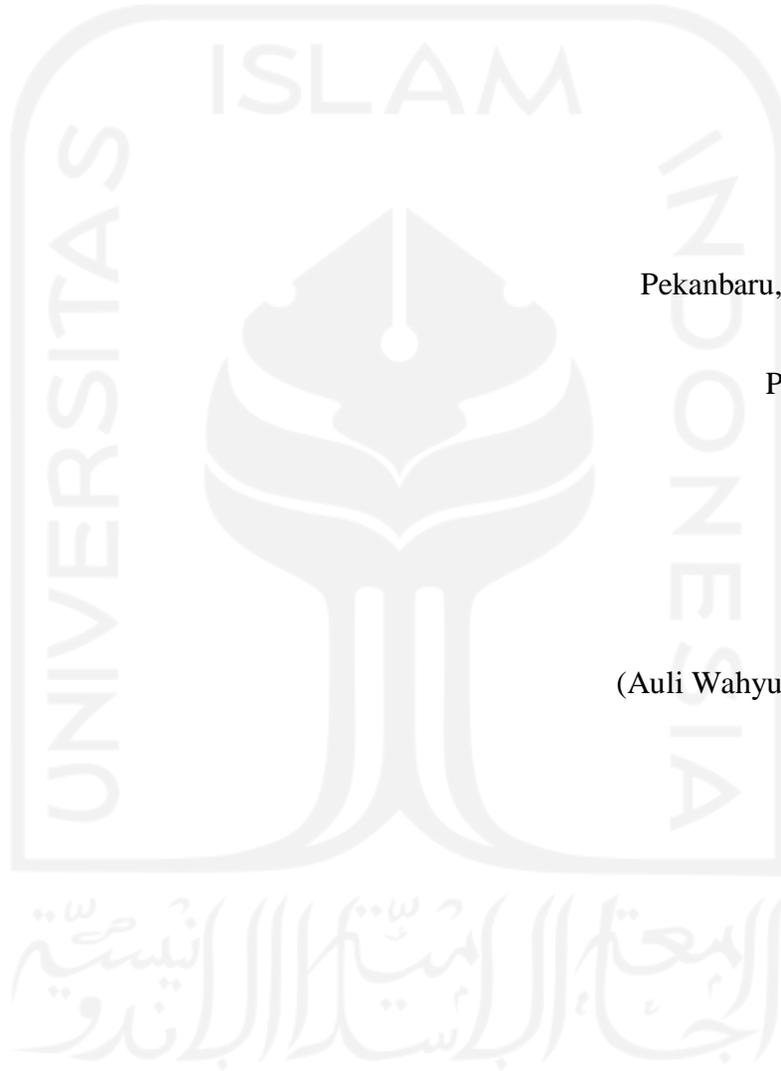
kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan segala pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Pekanbaru, 12 Maret 2021

Penulis

(Auli Wahyu Atma Soebari)



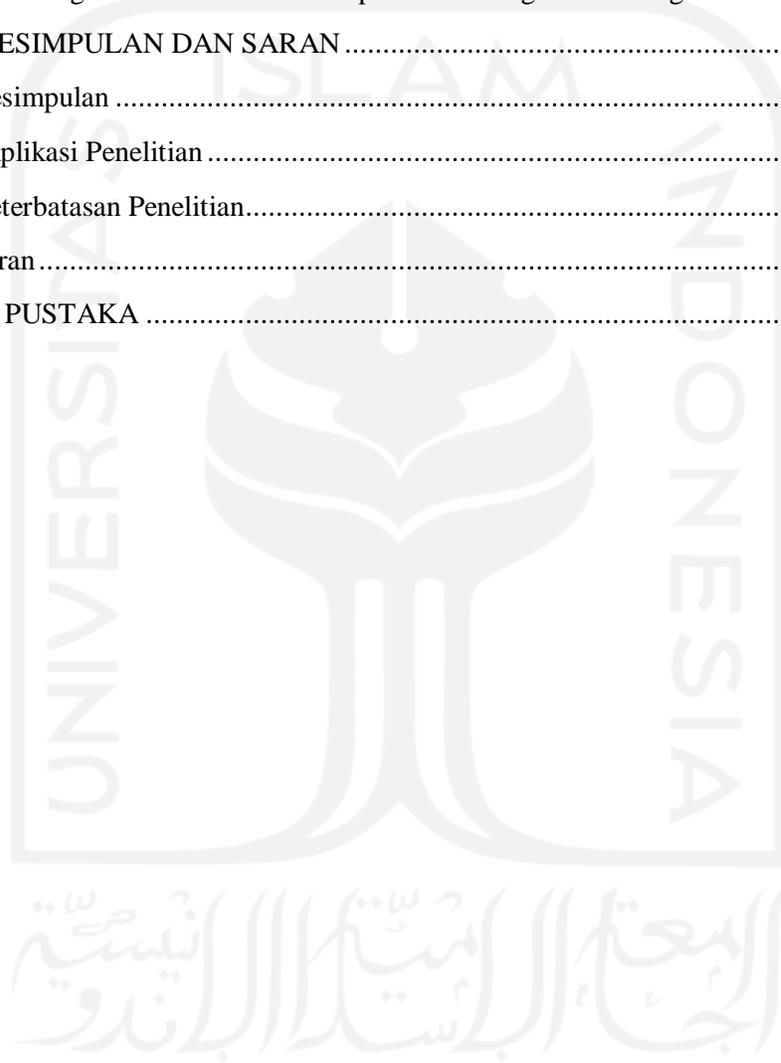
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori Agency	12
2.1.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	12
2.1.3 <i>Triangle Fraud Theory</i>	13
2.1.4 Sistem Pengendalian Internal	16
2.1.5 Budaya Etis Organisasi	17
2.1.6 Kesesuaian Kompensasi.....	18
2.1.7 Penegakan Peraturan.....	19

2.1.8	Asimetris Informasi	19
2.1.9	Komitmen Organisasi.....	21
2.1.10	Moralitas	22
2.2	Penelitian Terdahulu	22
2.3	Hipotesis Penelitian	24
2.3.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	25
2.3.2	Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	25
2.3.3	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	26
2.3.4	Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	27
2.3.5	Pengaruh Asimetris Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	28
2.3.6	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	29
2.3.7	Pengaruh Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	30
2.4	Kerangka Penelitian.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN		32
3.1	Metode Penelitian.....	32
3.1.1	Obyek Penelitian.....	32
3.2	Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengambilan Data.....	34
3.3	Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian	34
3.3.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	35
3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	42
3.4	Metode Analisis Data	43
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.4.2	Uji Validitas.....	43
3.4.3	Uji Reliabilitas	44
3.4.4	Asumsi Klasik.....	45

3.4.4.1	Uji Normalitas Data	45
3.4.4.2	Uji Multikolinearitas	45
3.4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	46
3.4.5	Metode Analisis Regresi Berganda.....	46
3.4.6	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	47
3.4.7	Uji Hipotesis	48
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	49
4.2	Deskripsi Responden	50
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	50
4.4	Uji Kualitas Data.....	52
4.4.1	Uji Validitas.....	52
4.4.2	Uji Reliabilitas	53
4.5	Uji Asumsi Klasik	55
4.5.1	Uji Normalitas	55
4.5.2	Uji Multikolinearitas	56
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	58
4.6	Analisis Regresi Berganda.....	59
4.7	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	61
4.8	Uji Hipotesis	62
4.9	Pembahasan.....	63
4.9.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	64
4.9.2	Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	65
4.9.3	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	66
4.9.4	Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	67

4.9.5	Pengaruh Asimetris Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	67
4.9.6	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	68
4.9.7	Pengaruh Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Implikasi Penelitian	72
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	72
5.4	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian	31
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	56
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner	49
Tabel 2. Demografi Responden	50
Tabel 3. Statistik Deskriptif	50
Tabel 4. Hasil Uji Validitas	52
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	55
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 11. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian.....	79
LAMPIRAN 2 Jawaban Kuesioner.....	88
LAMPIRAN 3 Analisis Statistik Deskriptif	97
LAMPIRAN 4 Uji Kualitas Data.....	98
LAMPIRAN 5 Uji Asumsi Klasik	108
LAMPIRAN 6 Analisis Regresi Berganda.....	112
LAMPIRAN 7 Uji Koefisien Determinasi	113



ABSTRACT

Fraud is a wrong action and can harm many parties. This research was conducted to determine the factors that influence the tendency of accounting fraud. The factors in this study were measured by variables of internal control systems, organizational ethical culture, suitability of compensation, enforcement, information asymmetry, organizational commitment, morality. This study uses a quantitative approach with primary data sources obtained from distributing questionnaires. The questionnaire was distributed to the head office of the Environment and Forestry Service. The sampling technique used was purposive sampling with a sample size of 36 respondents. The Likert scale used is 1 to 4. The analysis carried out in this study is multiple regression analysis. The software used to conduct this research is SPSS version 25. The results of this study indicate that the internal control system variables, organizational ethical culture, suitability of compensation, enforcement, information asymmetry, organizational commitment have no effect on the tendency of accounting fraud. Meanwhile, the morality variable has a negative effect on the tendency of accounting fraud.

Keywords: internal control system, organizational ethical culture, suitability of compensation, enforcement of regulations, information asymmetry, organizational commitment, tendency of accounting fraud.

ABSTRAK

Kecurangan merupakan suatu tindakan yang salah dan dapat merugikan banyak pihak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Faktor-faktor pada penelitian ini diukur dengan variabel sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetris informasi, komitmen organisasi, moralitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner. Kuesioner disebarkan pada kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden. Skala likert yang digunakan adalah 1 hingga 4. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetris informasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan variabel moralitas memiliki berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata kunci : sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetris informasi, komitmen organisasi, kecenderungan kecurangan akuntansi.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fraud adalah istilah umum yang mencakup semua jenis kreativitas manusia, yang dapat memperoleh keuntungan dari pihak lain melalui informasi yang tidak benar / salah melalui rencana pribadi. Saat mendefinisikan *fraud*, tidak ada aturan yang jelas dan tidak berubah yang dapat didefinisikan sebagai proporsi total, karena mengandung unsur-unsur yang tidak dapat diprediksi, menipu, licik dan curang, salah satunya adalah pihak yang tertipu. Satu – satunya batas dalam pendefinisiannya adalah terletak pada batasan ketidakjujuran manusia. (Albrecht et al., 2011)

Di Indonesia kasus yang berhubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi sudah banyak terjadi. Salah satunya adalah seperti pada kasus yang menjerat mantan gubernur provinsi Riau, Rusli Zainal. Kasus korupsi perizinan kehutanan yang dilakukan oleh Gubernur Riau yaitu Rusli Zainal merugikan negara hingga Rp. 265 miliar. Pada waktu itu, ada 9 perusahaan berbasis tanaman industri yang melakukan penebangan kayu hutan alam seluas 30.879 hektar yang perizinannya disahkan oleh Rusli Zainal. Terdakwa mengesahkan Bagan Kerja Tahunan Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Tanaman (BKT UPHHKHT) yang diminta oleh 9

perusahaan tersebut, padahal Kepala Dinas Kehutanan Propinsi Riau yaitu Syuhada Tasman sudah menyatakan kepada terdakwa bahwa IUPHHKHT 9 perusahaan tersebut tidak sesuai aturan karena berisikan penebangan hutan alam, dan Syuhada Tasman ini juga tidak mau mengesahkannya. (Ali, 2014)

Untuk memulai penebangan kayu alam ini, 9 perusahaan ini setelah mendapatkan IUPHHKHT harus mengajukan BKT atau Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang harus disahkan oleh Syuhada Tasman selaku Kepala Dinas Kehutanan Propinsi Riau. Saat berkas permohonan ini masuk, Syuhada sudah mengirimkan surat ke Kementerian Kehutanan. Namun, terdakwa mengacuhkan laporan ini dan malah meminta untuk menyiapkan keputusan pengesahan yang akan ditandatangani oleh terdakwa. Terdakwa juga meminta Syuhada Tasman membuat nota dinas tentang pengesahan tersebut agar BKT tersebut seolah-olah sesuai dengan aturan.

Kasus perizinan ini sebelumnya sudah banyak menjerat para petinggi daerah seperti mantan bupati pelalawan yaitu Tengku Azmun Jafar, Bupati Siak yaitu Arwin AS, mantan kepala Dishut Riau yaitu Burhanuddin, mantan Kadishut Riau yaitu Syuhada Tasman. Akibat perbuatannya ini terdakwa dihukum 17 tahun penjara dan denda Rp. 1 miliar.

Kasus lain adalah pemerasan yang dilakukan oleh 3 karyawan Dinas Kehutanan Pekanbaru yang berinisial SC (39), JH (48), HN (43). Pemerasan

ini dilakukan di Kubang Raya saat truk yang bermuatan kayu olahan milik pengusaha asal Sumatera Barat melintas di jalan tersebut. Para pelaku memberhentikan dan mengamankan truk tersebut serta meminta uang Rp. 30 juta, namun pemilik kayu keberatan untuk memberikan uang sebanyak itu karena kayu yang diamankan tersebut memiliki dokumen resmi dan lengkap. Setelah dilakukan negosiasi, diambil kesepakatan Rp. 5 juta untuk uang damai. Para pelaku dan pemilik sepakat untuk bertemu di warung lontong jalan dahlia pekanbaru, namun para pelaku sudah dilaporkan terlebih dahulu kepada Satgas Saber Pungli Polda Riau. Saat penyerahan yang damai tersebut polisi langsung menangkap para pelaku. (NOFITRA, 2017)

Pengendalian internal yang lemah dapat digunakan sebagai peluang untuk melakukan kecurangan. Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aset di lokasi yang tidak tepat. (Kurniawan & Azmi, 2019)

Lingkungan etis dapat dinilai dengan adanya budaya etis dan komitmen organisasi di dalamnya. Budaya etis dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya organisasi (organizational culture) yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan. (Virmayani et al., 2017)

Seseorang cenderung menggunakan potensi terbesarnya untuk kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan perilaku seseorang dalam suatu organisasi. Seseorang cenderung menipu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. (Aswad et al. 2018)

Kepatuhan terhadap standar akuntansi juga berarti bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan atau yang bertanggung jawab dalam penyusunan laporan keuangan harus jujur dan dapat dipercaya ketika mengungkapkan peristiwa atau transaksi keuangan yang terjadi di dalam perusahaan, bersikap objektif, dan tidak memiliki benturan kepentingan. Namun sebagaimana kita ketahui bersama, kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh ada tidaknya peluang untuk melakukannya, salah satunya adalah peluang untuk melakukan hal-hal yang melanggar aturan akuntansi. (Aswad et al. 2018)

Masalah asimetri informasi menggambarkan ketidaksesuaian pengendalian informasi baik dalam transaksi individu maupun dalam kehidupan nasional. Ketidaksesuaian dalam pengendalian informasi ini harus segera diselesaikan karena dapat merugikan dan membahayakan banyak aspek. Mulai dari kebijakan, peraturan perundang-undangan dan prosedur peradilan, persoalan asimetri informasi sangat erat kaitannya dengan kehidupan bernegara. Hal yang sama berlaku untuk tata kelola dan pengelolaan anggaran, sumber daya alam, dan bentuk sumber daya publik

lainnya. Hampir setiap perusahaan memiliki asimetri informasi. Pada perusahaan menengah hingga besar, hal ini biasanya banyak terjadi. Asimetri informasi dapat terjadi karena manajemen merupakan pihak yang bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan. (Cahyani et al. 2019)

Menurut Alou et al. (2017) Moral adalah perbuatan, sikap ataupun tingkah laku yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari sangatlah erat kaitannya dengan orang lain. Moralitas sejalan dengan konsep perilaku manusia yang diterima secara umum, yaitu baik, buruk, masuk akal atau tidak. Semakin banyak orang yang tidak memiliki akhlak, semakin mudah ada sesuatu yang bisa dicurangi. (Putra & Latrini, 2018)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dituju. Penelitian ini juga menggunakan jenis data primer yang bersumber dari jawaban responden dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner akan disebarakan secara langsung kepada karyawan Dinas Kehutanan Pekanbaru. Obyek penelitian yang digunakan adalah Kantor Dinas Kehutanan Pekanbaru. Kantor Dinas Kehutanan Pekanbaru dipilih menjadi obyek penelitian karena merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap kehutanan. Selain itu, pada

penelitian sebelumnya, belum ada penelitian yang dilakukan pada Dinas Kehutanan Pekanbaru.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini akan menggabungkan variabel Sistem Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Penegakkan Peraturan, Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi, dan Moralitas dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian Dias (2018), Aisyah (2018), Anik (2013), Fitriani (2013), Avilia (2018), mereka menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang terkait dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dan memperluas ruang lingkup penelitian, sehingga diperoleh hasil yang lebih banyak mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi adanya kecurangan dengan menggunakan variabel terikat kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini dibuat dengan mengembangkan rekomendasi peneliti sebelumnya. Perkembangan penelitian ini terletak pada variabel dan objek yang akan diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel yang tidak konsisten, yaitu menurut Dias (2018) variabel Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi yang berpengaruh negatif, tetapi menurut Aisyah (2018) tidak berpengaruh. Terdapat variabel yang disarankan oleh peneliti terdahulu yaitu Moralitas, sesuai dengan saran dari Dias (2018). Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Dinas Kehutanan Pekanbaru)”.
Pekanbaru)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
2. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
3. Apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
4. Apakah penegakan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
5. Apakah asimetris informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
7. Apakah moralitas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh bukti bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Untuk memperoleh bukti bahwa budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Untuk memperoleh bukti bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4. Untuk memperoleh bukti bahwa penegakkan peraturan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
5. Untuk memperoleh bukti bahwa asimetris informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
6. Untuk memperoleh bukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
7. Untuk memperoleh bukti bahwa moralitas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pencegahan kecurangan akuntansi dengan memahami bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, asimetri informasi, budaya etis organisasi, penegakkan peraturan, komitmen organisasi, moralitas dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan uraian tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian ini dan tinjauan kembali terhadap penelitian terdahulu yang sejenis serta merumuskan hipotesis penelitian yang kemudian diuraikan dalam kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang uraian tentang obyek penelitian, jenis data, metode yang digunakan dalam pengumpulan data, variabel-variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis kualitas data, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan juga saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agency

Teori agency adalah teori yang menjadi dasar untuk penelitian ini. Karena teori ini mampu menjelaskan agency problem atau masalah-masalah yang sering muncul karena perbedaan kepentingan antara principal dan agen. Teori keagenan bertujuan untuk memecahkan dua masalah dalam hubungan keagenan. Salah satunya adalah masalah yang muncul ketika keinginan atau tujuan principal bertentangan dengan agen, dan ketika principal merasa kesulitan untuk melacak perilaku agen yang sebenarnya. Jika agent dan principal berusaha memaksimalkan utilitas masing-masing serta memiliki tujuan dan motivasi yang berbeda, maka agent (manajemen) tidak akan selalu bertindak sesuai dengan keinginan principal (pemegang saham). (Aswad et al. 2018)

2.1.2 Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pada umumnya kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi. Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan di antaranya adalah penyuapan, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi. (Shintadevi, 2016)

2.1.3 *Triangle Fraud Theory*

Teori *triangle fraud* menjelaskan entitas atau individu melakukan kecurangan dapat dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). (Cressey, 1953)

a. Tekanan (*Pressure*)

Entitas atau individu tertentu melakukan kecurangan dapat disebabkan oleh tekanan. Ada beberapa jenis tekanan yang bisa atau tidak bisa mempengaruhi keuangan. Diasumsikan bahwa masalah keuangan pribadi dapat diselesaikan dengan menggelapkan uang atau aset lainnya. Menurut SAS No. 99, terdapat empat kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya fraud, yaitu stabilitas keuangan atau financial stability, tekanan eksternal atau external pressure, kebutuhan keuangan pribadi atau personal financial need, dan target keuangan atau financial targets. Tekanan dapat dibagi menjadi lebih dalam:

1. *Financial Stability* (stabilitas keuangan)

Tekanan ini merupakan faktor umum yang mendorong individu melakukan kecurangan. Berupa keserakahan, hidup di bawah perintah pihak lain, terlalu banyak berhutang, mengalami kebangkrutan atau susah ekonomi, kebutuhan.

2. *External Pressure* (tekanan eksternal)

Tekanan lain mungkin datang dari keinginan untuk membuat orang lain bahagia, keinginan untuk meningkatkan kualitas hidup, dan lain sebagainya.

3. *Personal Financial Need* (kebutuhan keuangan pribadi)

Keinginan untuk melakukan kecurangan bisa jadi disebabkan oleh obat-obatan terlarang, gaya hidup boros, dan lain sebagainya.

4. *Financial Targets* (target keuangan)

Seseorang dapat melakukan penipuan karena merasa pekerjaannya kurang mendapat perhatian, tidak puas dengan pekerjaannya, atau takut kehilangan posisinya.

b. *Kesempatan (Opportunity)*

Kesempatan adalah peluang untuk memungkinkan entitas atau individu tertentu melakukan penipuan. Diantara ketiga elemen yang dapat mempengaruhi terjadinya fraud, kesempatan kemungkinan besar dapat dihambat oleh metode, pengendalian, dan penemuan awal fraud. SAS No. 99 mengatur bahwa kesempatan terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. *Nature of Industry*

Untuk entitas atau individu, risiko menjadi pertimbangan yang sangat penting. Jika entitas memiliki banyak persediaan, penilaian persediaan tersebut akan membawa risiko kesalahan penyajian yang lebih besar.

2. *Innefectife Monitoring*

Suatu keadaan dimana tidak efektifnya unit pengamat didalam suatu perusahaan. Misalnya, pengendalian internal yang tidak efisien dan efektif, serta perusahaan kekurangan informasi.

3. *Organizational Structure*

Kondisi dimana bentuk perusahaan yang sangat kompleks dan relatif tidak stabil, misalnya, posisi yang merangkap menghambat efektivitas pengamatan.

c. *Rasionalization* (rasionalisasi)

Rasionalisasi adalah elemen terpenting dalam kecurangan, dan pelaku mencari pembenaran atas perilakunya. Biasanya para pelaku kecurangan akan meyakinkan dirinya bahwa hal itu harus dilakukan dan bukan kecurangan karena itu adalah hak mereka. Rasionalisasi ini biasanya dilakukan oleh individu karena ingin membahagiakan orang lain, merasa pantas mendapatkan lebih, karena sudah lama mengabdikan pada entitasnya, dan merasa harus

memanfaatkan dengan memberikan pelayanan prima kepada entitas. Tekanan memengaruhi sifat atau watak seseorang untuk melakukan kecurangan.

2.1.4 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan faktor yang berpengaruh pada tindakan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis. Kecurangan akuntansi yang merugikan perusahaan dapat disebabkan karena pengendalian internal perusahaan tidak efisien dan efektif. Sistem pengendalian internal diharapkan dapat menekan kecurangan akuntansi pada entitas yang dapat menimbulkan kerugian. (Shintadevi, 2016)

Sistem pengendalian internal yang dikembangkan oleh *The Committee of Sponsoring Organization (COSO)* adalah proses dimana manajemen dan karyawan mempengaruhi dalam menyediakan secara benar suatu kepastian tentang hasil yang didapat secara obyektif dalam penerapannya mengenai elemen laporan keuangan yang handal, diterapkannya efisiensi dan efektivitas pada kegiatan operasional perusahaan dan diterapkannya kebijakan yang ada agar ditaati oleh semua pihak. (Rokhlinasari & Hidayat, 2016)

Dalam framework COSO (2013) menyatakan mengenai tujuan pengendalian internal, yaitu dapat dipercayanya laporan keuangan, kepatuhan dengan hukum dan aturan yang berlaku, serta efisiensi dan efektivitas operasi. COSO (2013) menjelaskan untuk memberikan keyakinan bahwa pengendalian

telah tercapai, entitas dan manajemen membuat dan melaksanakan 5 komponen pengendalian internal yaitu:

1. Lingkungan pengendalian atau *control environment*.
2. Penilaian resiko atau *risk assessment*.
3. Aktivitas pengendalian atau *control activities*.
4. Informasi dan komunikasi atau *informasi and communication*.
5. Pemantauan atau *monitoring*.

2.1.5 Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi merupakan persepsi para pegawai terhadap tindakan etis pemimpin mengenai pentingnya mengutamakan etika serta pemberian sanksi kepada tindakan yang menyimpang dan tidak bermoral di dalam organisasi. (Hunt & Vitell, 1986)

Budaya organisasi dapat mendorong perilaku etis dan tidak etis. Budaya etis organisasi dapat diartikan sebagai model sikap yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang dapat membentuk budaya organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi.. (Safitri et al. 2015)

Budaya etis dalam organisasi berpengaruh terhadap pola pikir, bertindak dan berperilaku pada orang yang ada di organisasi tersebut. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku seseorang untuk berperilaku etis dan tidak etis. Suatu organisasi dengan budaya yang buruk akan mempengaruhi orang

yang ada didalamnya untuk melakukan kecurangan. (N. K. A. A. Dewi & Wirakusuma, 2019)

2.1.6 Kesesuaian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi diharapkan dengan sesuainya kompensasi dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan dan untuk menciptakan keseimbangan dan keahlian. (Virmayani et al. 2017)

Kesesuaian Kompensasi adalah keselarasan dan kesenangan karyawan dari apa yang diberikan suatu instansi kepada karyawan baik berbentuk upah maupun gaji atas balasan dari kinerja yang telah diberikan. Adanya kesesuaian kompensasi diharapkan bisa mencegah dan meminimalisir tindakan kecurangan akuntansi di dalam suatu instansi. (C. K. R. Dewi et al. 2017)

Kompensasi dapat dikatakan sebagai alat pengikat antara perusahaan dengan karyawan, kompensasi juga dapat dijadikan sebagai umpan menarik bagi calon karyawan dan pendorong seseorang menjadi karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, mempertahankan posisi karyawan perusahaan yang ada, menghormati perilaku yang diharapkan, memastikan keadilan karyawan, mengendalikan biaya, mematuhi peraturan

perundang-undangan yang berlaku, mendorong pemahaman dan meningkatkan efisiensi administrasi. (Wiranti & Mayangsari, 2016)

2.1.7 Penegakan Peraturan

Lemahnya penegakan peraturan dalam organisasi dapat dijadikan celah atau kesempatan oleh seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan. Peraturan merupakan sejumlah ikatan yang mengatur seluruh anggota organisasi dan harus dipatuhi selama berjalannya kegiatan operasional sehingga efektivitas serta efisiensi segala aktivitas keorganisasian terjamin. Peraturan di dalam organisasi dapat mengendalikan tingkah laku setiap anggota demi kelancaran semua aktivitas dalam suatu organisasi. Jika penegakan peraturan dalam instansi kurang efektif akan menjadi kesempatan bagi siapa saja untuk melakukan pelanggaran pada aturan yang berlaku yang mengarah pada tindakan kecurangan. Penegakan peraturan merupakan proses diterapkannya berbagai upaya untuk mengimplementasikan norma-norma atau aturan-aturan sebagai kontrol perilaku dalam kehidupan bermasyarakat. (Cahyadi & Sujana, 2020)

2.1.8 Asimetris Informasi

Situasi asimetris informasi timbul ketika pihak agen memiliki akses informasi yang tidak dimiliki oleh pihak principal, asimetri muncul ketika agen lebih mengenal informasi internal perusahaan dan prospek perusahaan

dimasa yang akan datang dibandingkan principal dan pemegang saham lainnya. (Lestari & Supadmi, 2017)

Asimetri informasi dapat dibagi menjadi dua bagian (Scott, 2015).
yaitu:

1. *Adverse selection*, merupakan jenis asimetri dimana satu pihak atau lebih yang melangsungkan suatu proses transaksi mengetahui informasi lebih banyak di dalam perusahaan, jadi adverse selection timbul akibat adanya informasi yang tersembunyi.

2. *Moral hazard*, merupakan jenis asimetri informasi yang terjadi ketika salah satu pihak memanfaatkan ketidaktahuan pihak lain agar dapat melakukan suatu tindakan di luar kesepakatan sebelumnya, dalam kasus ini agen menggunakan ketidaktahuan klien untuk mengirimkan laporan yang tidak sesuai dengan perjanjian asli, sehingga menyebabkan moral hazard.

Bentuk-bentuk asimetri informasi menurut (Amalia, 2015). yakni:

1. Asimetri informasi vertikal

Merupakan informasi yang mengalir dari bawahan ke atasan, setiap bawahan dapat mempunyai alasan baik dengan meminta atau memberi informasi ke atasan

2. Asimetri informasi horizontal

Merupakan informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan maupun bawahan satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsional yang berbeda dalam perusahaan atau instansi namun dalam level yang sama.

2.1.9 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesetiaan karyawan atau loyalitas kepada organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini biasanya dapat dilihat dari wakat dan perasaan karyawan, dan dikaitkan dengan bagaimana perusahaan melakukan sesuatu, termasuk perilaku karyawan terhadap kecurangan. Jika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, maka semakin rendah pula tingkat kecurangan yang terjadi dalam organisasi tersebut. (Virmayani et al., 2017)

Meyer and Allen (1997) menyatakan 3 komponen tentang komitmen organisasi antara lain:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena keterikatan emosional atau psikologis mereka dengan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), terjadi ketika karyawan tetap berada di organisasi karena mereka membutuhkan gaji dan tunjangan lainnya atau karena mereka tidak dapat memperoleh

pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan tetap berada di organisasi karena dia membutuhkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*), terjadi ketika karyawan memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan menyadari bahwa ia harus setia terhadap organisasi karena merupakan itu tanggung jawabnya. Oleh karena itu, karyawan tetap berada dalam organisasi karena dia wajib melakukannya.

2.1.10 Moralitas

Menurut Mukino et al. (2016) moralitas terjadi saat seseorang mengambil tindakan yang benar karena dia sadar akan tanggung jawabnya daripada karena dia ingin mendapatkan keuntungan. Menurut Kurniawan and Azmi (2019) moralitas juga mencakup tindakan lahiriah yang tercermin dalam sikap hati seseorang. Moralitas sejalan dengan konsep perilaku manusia yang diterima secara umum, yaitu baik, buruk, masuk akal atau tidak. Semakin banyak orang yang tidak memiliki akhlak, semakin mudah sesuatu dibohongi. (Putra & Latrini, 2018)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang menjadi acuan pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Dias (2018) yang berjudul Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dalam Perspektif Triangle Fraud Theory (Studi pada Hotel dengan Jaringan Terbesar di Yogyakarta). Secara keseluruhan hasil

penelitian ini menyatakan bahwa efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan penegakan peraturan, berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara itu budaya etis organisasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, serta asimetris informasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang menjadi acuan kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2013) yang berjudul Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). Secara keseluruhan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi dan moralitas berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang menjadi acuan ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Anik (2013) yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Penegakan peraturan, Keefektifan pengendalian internal, Keadilan distributif, Keadilan prosedural, Komitmen organisasi, dan Budaya etis organisasi berpengaruh

negatif terhadap kecenderungan kecurangan, sementara asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

Penelitian yang menjadi acuan keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2018) yang berjudul Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Secara keseluruhan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penegakan peraturan, dan penalaran moral memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara itu keefektifan pengendalian internal, kesesuaian sistem kompensasi, dan spiritualitas dan religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, serta asimetris informasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang menjadi acuan kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Avilia (2018) yang berjudul Analisis Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Publik. Secara keseluruhan pembahasan dari penelitian ini menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara itu kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan

Kecurangan Akuntansi

Kecenderungan kecurangan akuntansi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat menimbulkan peluang dalam kecurangan akuntansi. Peluang yang besar berarti kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi juga semakin besar. Perusahaan perlu memiliki pengendalian internal untuk menurunkan tingkat kecurangan akuntansi, pengendalian internal yang efektif dan efisien, dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Semakin buruk sistem pengendalian internal, semakin rentan terjadi kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H1: Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3.2 Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Etika manajemen dapat mempengaruhi kecurangan akuntansi, dan etika manajemen telah menjadi tolak ukur perilaku karyawan. Misalnya, budaya etis organisasi, yang merupakan corak perilaku, telah menjadi panutan bagi anggota organisasi. Di lingkungan organisasi yang beretika, karyawan

akan dominan mentaati kebijakan entitas sehingga bisa meminimalisir resiko terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan akan mengikuti tindakan yang dilakukan oleh lingkungannya, terutama yang mempunyai pengaruh atau dihormati di lingkungannya. Lingkungan dimana kecurangan biasa dilakukan, dan seseorang akan secara wajar percaya bahwa tindakan yang diambil adalah tindakan yang benar dalam organisasi, bahkan jika itu adalah kecurangan. Individu akan membenarkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Budaya etis organisasi yang tinggi dapat menurunkan resiko *fraud* disektor pemerintahan. (Safitri et al. 2015)

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H2: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Ambisi individu untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dapat mempengaruhi kecurangan akuntansi. Jika kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, individu tersebut akan merasa kurang. Sistem kompensasi yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh

individu akan meminimalkan tingkat kecurangan akuntansi. Sistem kompensasi ini tidak hanya untuk meminimalkan tingkat kecurangan akuntansi, namun juga dapat digunakan sebagai motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Semakin buruk tingkat kesesuaian kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H3: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3.4 Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh individu dari luar dan dalam suatu entitas adalah tindakan ilegal, yang merugikan entitas tersebut. Penegakan peraturan yang berdasarkan dengan kebijakan yang ada pada suatu organisasi bertujuan sebagai panduan untuk karyawan dalam bertindak. Lemahnya tingkat penegakan peraturan pada suatu organisasi bisa memberikan kesempatan pada pelaku-pelaku kecurangan untuk mengambil tindakan. Semakin tinggi tingkat penegakan peraturan maka semakin rendah terjadinya kecurangan akuntansi, sebaliknya jika penegakan peraturan rendah

maka kejadian kecurangan akuntansi akan semakin tinggi. Semakin banyak penegakan hukum tanpa regulasi, semakin besar kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi. Di sisi lain, penegakan regulasi yang ketat akan menekan kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H4: Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3.5 Pengaruh Asimetris Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecenderungan kecurangan akuntansi bisa juga dipengaruhi oleh ketidak seimbangan informasi yang diperoleh oleh pihak-pihak yang bersangkutan pada suatu organisasi. Manajer sebagai pengelola organisasi tentunya akan mengetahui lebih banyak dari pada pihak lain. Kondisi bisa menjadi kesempatan bagi pihak manajemen untuk melakukan kecurangan dengan cara pemalsuan informasi kepada pihak lain. Tingkat kecurangan akuntansi yang tinggi berarti asimetris informasi juga tinggi. Jika tingkat kecurangan akuntansi rendah berarti asimetris informasi juga rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H5: Asimetris informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Rasionalisasi individu juga dapat menyebabkan kecurangan akuntansi. Rasionalisasi adalah bentuk pembenaran atas tindakan yang tidak seharusnya. Komitmen organisasi dapat dilihat dari sisi loyalitas karyawan kepada entitas tempat ia bekerja. Kesetiaan karyawan bisa mempengaruhi karyawan dalam bertindak. Seperti saat karyawan mempunyai rasa berkomitmen yang tinggi terhadap entitas tempat ia bekerja artinya akan semakin kecil kemungkinan karyawan melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi karena individu tersebut akan memikirkan nasib organisasi dan menganggap bahwa tindakan kecurangan akuntansi dapat merugikan perusahaan dan tentu saja tidak akan membenarkan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak berkomitmen terhadap entitas tempat ia bekerja artinya semakin tinggi karyawan itu akan melakukan tindakan kecurangan akuntansi, karena individu tersebut membenarkan tindakan kecurangan akuntansi demi dirinya sendiri. Untuk menghambat kecenderungan kecurangan akuntansi diperlukan komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H6: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2.3.7 Pengaruh Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Etika pribadi juga dapat mempengaruhi kecurangan akuntansi. Setiap orang memiliki pandangan yang berbeda terhadap suatu obyek, karena tingkat moral setiap orang pasti akan berbeda. Berbeda-beda moralitas ini bisa dilihat dari tingkat kedewasaan individu tersebut. Kedewasaan inilah yang mempengaruhi individu tersebut dalam berperilaku. Semakin tinggi moralitas individu maka semakin rendah ia akan melakukan kecurangan akuntansi, sebaliknya jika moralitas individu tersebut rendah maka semakin tinggi ia akan melakukan kecurangan akuntansi.

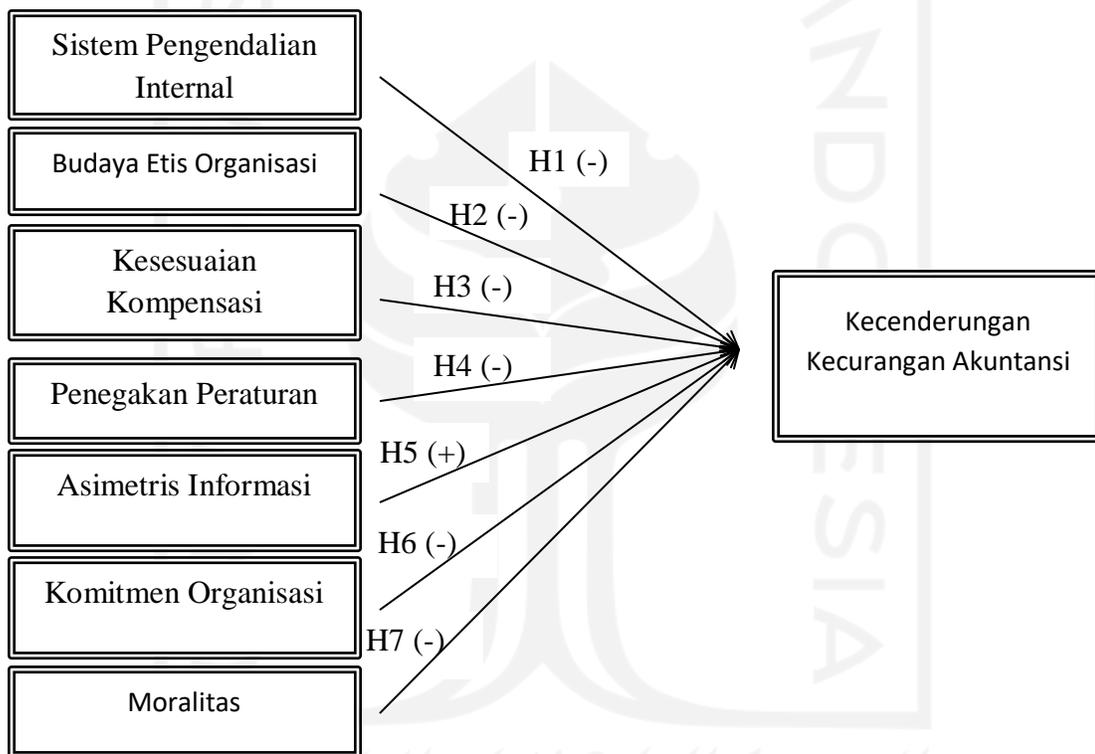
Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengambil hipotesa seperti ini:

H7: Moralitas berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.4 Kerangka Penelitian

Dari paparan diatas, maka bisa dibuat kerangka penelitian yang mencerminkan variabel-variabel yang berpengaruh pada kecenderungan

kecurangan akuntansi. Variabel-variabel itu adalah sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetris informasi, komitmen organisasi, moralitas yang dibuat sebagai variabel independen. Kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada pada kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kota Pekanbaru Provinsi Riau. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang berdasarkan pada kriteria tertentu. *Purposive sampling* adalah sampling non random dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan kriteria khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga data yang diperoleh lebih representatif. Oleh karena itu, kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kota Pekanbaru.
2. Minimal telah bekerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kota Pekanbaru selama 3 tahun.

Alasan pemilihan sampel ini adalah karyawan yang sudah bekerja 3 tahun tersebut sudah memiliki pengalaman yang sudah cukup dan pengetahuan tentang proses berjalannya instansi tersebut. Penelitian ini dipusatkan pada karyawan kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan

Kehutanan kota Pekanbaru. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini juga menggunakan teknik *snowball sampling* yaitu sampel yang diperoleh melalui proses yang bergilir dari satu responden ke responden yang lainnya. Penentuan jumlah minimum sampel ini ditentukan dengan rumus Slovin dengan tingkat *error level* sebesar 10% atau 0,1. Perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus Slovin berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = N / (Ne^2 + 1)$$

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

Total anggota populasi = 50 karyawan kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kota Pekanbaru Provinsi Riau.

e^2 = *error level* atau tingkat kesalahan

Berikut ini merupakan perhitungan menggunakan rumus Slovin:

$$n = 50 / (50(0,1)^2 + 1)$$

$$n = 50 / 1,5$$

$$n = 33,33 \text{ atau dibulatkan menjadi } 33$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah minimal sampel untuk penelitian ini adalah 33.

3.2 Jenis Data, Sumber Data dan Metode Pengambilan Data

Data primer digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini yaitu data yang dihasilkan dari angket atau kuisisioner. Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis yang diberikan dan dijawab oleh responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang disebar kepada responden yang dituju. Kuisisioner disebar secara online kepada responden dalam bentuk google form. Daftar pertanyaan pada kuisisioner diambil dari beberapa literatur penelitian terdahulu yang sudah pernah diujikan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1-4 untuk mencegah responden memilih netral. Ukurannya adalah:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

Semua yang bisa menjadi obyek penelitian disebut variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua jenis, yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 7 variabel independen, yaitu:

1. Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah rencana organisasi dan metode penggunaan bisnis untuk melindungi aset, memberikan informasi yang akurat dan andal, mempromosikan dan meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong kepatuhan untuk menetapkan kebijakan manajerial (Steinbart, 2014). Variabel sistem pengendalian internal terdiri dari 5 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

No	Pengendalian Internal
1	“Di Instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas”
2	“Di Instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan”
3	“Di Instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan Instansi (kas, persediaan,dll)”

4	“Di Instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasi Instansi harus dicatat dalam system akuntansi”
5	“Di Instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasi untuk pelaksanaan pengendalian Internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan,dsb)”

2. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi adalah persepsi karyawan atas tindakan, tingkah laku, dan kepercayaan yang menjadi pedoman bagi seluruh karyawan disuatu entitas tertentu. Variabel budaya etis organisasi terdiri dari 5 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

NO	Budaya Etis Organisasi
1	“Di instansi saya, perilaku atasan dijadikan panutan bagi karyawan”
2	“Di instansi saya telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh karyawan”
3	“Di instansi saya pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilemma etika yang mungkin muncul”

4	“Di instansi saya segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi”
5	“Di instansi saya ada supervise yang menangani masalah perlindungan etika”

3. Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi adalah sesuatu yang diberikan atas kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan suatu entitas dalam bentuk uang. Diharapkan penerapan kompensasi yang diberikan akan tergantung pada kinerja yang diselesaikan. Kompensasi yang tepat juga diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi. Variabel kesesuaian kompensasi terdiri dari 6 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

NO	Kesesuaian Kompensasi
1	“Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan”
2	“Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing”
3	“Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai”

4	“Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik”
5	“Pekerjaan sebagai penanggungjawab penyusun laporan keuangan di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu”
6	“Di instansi ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dibidangnya.”

4. Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan merupakan metode penerapan norma hukum yang menjadi pedoman perilaku masyarakat, bangsa, dan kehidupan bernegara. Variabel penegakan peraturan terdiri dari 4 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

NO	Penegakan Peraturan
1	“Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku”
2	“Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan”
3	“Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang

	tepat waktu”
4	“Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing”

5. Asimetri Informasi

Asimetris informasi adalah situasi dimana agen memiliki informasi yang lebih banyak jika dibandingkan dengan prinsipal. Agen lebih mengetahui segala hal tentang suatu entitas dibanding prinsipal. Variabel asimetri informasi terdiri dari 5 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

NO	Asimetri Informasi
1	“Atas pekerjaan dibidang akuntansi, hanya pihak internal akuntansi yang mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi perusahaan yang mempunyai dampak keuangan”
2	“Hanya pihak internal instansi yang memahami seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dan proses penyusunan laporan keuangan”
3	“Hanya pihak internal instansi yang mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang selesai dikerjakan”
4	“Hanya pihak internal instansi yang mengerti lika-liku pembuatan laporan keuangan”
5	“Hanya pihak internal instansi yang mengetahui faktor-faktor yang

	mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan”
--	---

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah pandangan kepercayaan, partisipasi dan loyalitas karyawan kepada entitas. Variabel komitmen organisasi terdiri dari 8 pertanyaan yang diambil dari penelitian Dias (2018).

NO	Komitmen Organisasi
1	“Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses”
2	“Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus”
3	“Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini”
4	“Prinsip nilai kerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini”
5	“Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini”
6	“Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi”
7	“Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain”
8	“Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini”

7. Moralitas

Setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda dalam suatu obyek, sebab tingkat moralitas setiap individu pasti akan berbeda. Berbeda-beda moralitas ini bisa dilihat dari tingkat kedewasaan individu tersebut. Kedewasaan inilah yang mempengaruhi individu tersebut dalam berperilaku. Variabel moralitas terdiri dari 5 pertanyaan yang diambil dari penelitian Aisyah (2018).

NO	Moralitas
1	Standar moral seharusnya dibuat berdasarkan individu masing-masing, karena suatu tindakan yang bermoral dapat dianggap tidak bermoral oleh individu lain.
2	Seseorang harus memastikan bahwa tindakannya tidak pernah dimaksudkan untuk merusak orang lain, sekecil apapun
3	Seseorang seharusnya jangan pernah menyakiti orang lain baik secara fisik maupun secara psikologis
4	Seseorang tidak boleh melakukan tindakan yang bisa mengancam martabat dan kesejahteraan orang lain
5	Penilaian benar atau tidaknya suatu tindakan hanya merupakan pedoman pribadi bagi seseorang untuk berperilaku, dan tidak digunakan untuk menilai orang lain.

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat yaitu variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel terikat. Variabel ini diukur dengan 6 pertanyaan yang diambil dari penelitian Aisyah (2018).

NO	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
1	“Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya”
2	“Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang”
3	“Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi”
4	“Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor”
5	“Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli”
6	“Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung”

3.4 Metode Analisis Data

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Alat uji yang digunakan pada penelitian ini adalah aplikasi SPSS Versi 25.

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi (skewness). Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.4.2 Uji Validitas

Apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu, maka kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid sehingga hasil penelitian dapat mengukur tingkat yang ingin diukur oleh peneliti. Untuk mengukur uji validitas ini penulis menggunakan *Pearson Correlation*, dimana penulis mengkorelasikan skor tiap item pertanyaan dengan skor variabel total,

dengan signifikansi 5%. Indikator valid atau tidaknya item pernyataan tersebut adalah uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya bilangan positif, maka item pernyataan atau indikatornya adalah bilangan positif. (Ghozali, 2018)

3.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara repeated measure (pengukuran ulang) dan one shot (pengukuran sekali dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha). (Ghozali, 2018)

Berikut adalah ukuran untuk Cronbach Alpha:

1. $> 0,8$ = reliabel
2. $0,7 - 0,8$ = baik
3. $0,6 - 0,7$ = dapat diterima
4. $< 0,6$ = tidak reliabel

Jika hasil yang diperoleh dari kuesioner memiliki koefisien reabilitas lebih besar dari r tabel, maka hasil dari kuesioner tersebut reliabel, artinya layak untuk digunakan pada penelitian sebagai alat pengumpulan data.

3.4.4 Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ketepatan dalam penilaian, koefisien, dan ketidakbiasan dari model regresi yang diajukan dalam penelitian. Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dan menarik kesimpulan. Sehingga, sebelum menguji hipotesis perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.4.4.1 Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa model regresi variabel data normal, yaitu data berdistribusi normal membentuk garis sepanjang arah kurva normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogrov Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi data berdistribusi normal lebih besar dari 0,05 sedangkan tingkat signifikansi data berdistribusi tidak normal lebih kecil dari 0,05. (Ghozali, 2018)

3.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk memeriksa ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel- variabel bebas dalam regresi. Model regresi bisa dikatakan baik apabila tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Dimana nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. (Ghozali, 2018)

3.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu penelitian ke penelitian lainnya. Uji Heteroskedastisitas juga bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas atau tidak. Apabila nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018)

3.4.5 Metode Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen pada penelitian ini yaitu sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetris informasi, komitmen organisasi, dan moralitas terhadap variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi. Untuk melihat pengaruh antar variabel tersebut, maka dibuat model regresi berganda sebagai berikut:

$$KKA = \alpha - \beta_1 PI + \beta_2 BO + \beta_3 KK + \beta_4 PP + \beta_5 AI + \beta_6 KO + \beta_7$$

MO

Keterangan : KKA : Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

α : Konstanta

PI : Pengendalian Internal

BO : Budaya Organisasi

KK : Kesesuaian Kompensasi

PP : Penegakan Peraturan

AI : Asimetri Informasi

KO : Komitmen organisasi

MO : Moralitas

β : Koefisien

3.4.6 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (no) berarti semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terkait.

3.4.7 Uji Hipotesis

Tes ini digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Standar yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%, dan koefisien regresi sesuai dengan yang diharapkan, maka H_a didukung.
- b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, dan koefisien regresi tidak sesuai dengan harapan, maka H_a tidak didukung.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Bab keempat menjelaskan analisis data yang didapatkan saat pelaksanaan penelitian. Data yang dikumpulkan merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Responden dari penelitian ini adalah karyawan kantor pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dengan pengalaman bekerja minimal 3 tahun. Kuesioner disebar secara online melalui google form. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner, karena jumlah karyawan kantor pusat DLHK yang memiliki pengalaman minimal 3 tahun hanya 50 orang, sedangkan yang kembali hanya sebanyak 36 kuesioner dan semua kuesioner yang kembali tersebut memenuhi syarat.

Hasil pengumpulan kuesioner yang kembali dan memenuhi syarat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	50	100%
Kuesioner yang tidak kembali	(14)	28%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Kuesioner yang dapat diolah	36	100%

Sumber: Hasil olah data, 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, jumlah kuesioner yang dibagikan adalah 50 (100%). Meskipun 14 kuesioner tidak dikembalikan (28%), 36 (72%) kuesioner kembali, dan karena memenuhi persyaratan, 36 kuesioner dapat diproses.

4.2 Deskripsi Responden

Berikut adalah data demografi responden termasuk data jam kerja.

Tabel 2. Demografi Responden

1. Lama Bekerja		
a. 3-4 tahun	5	13,9 %
b. 4-5 tahun	1	2,8 %
c. 5 tahun keatas	30	83,3 %
	36	100 %

Sumber: Hasil olah data, 2021

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan deskripsi data. Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Tabel berikut mencantumkan hasil analisis ini.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PI	36	7	20	15,81	2,816
BO	36	8	20	15,94	2,137

KK	36	10	24	18,69	3,733
PP	36	9	16	12,25	1,811
AI	36	10	20	17,19	2,955
KO	36	15	30	23,25	2,687
MO	36	10	20	14,97	2,751
KKA	36	6	24	10,64	4,008
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai rata-rata variabel sistem pengendalian intern sebesar 15,81, nilai minimum 7, nilai maksimum 20, dan standar deviasi 2,816. Variabel budaya etis organisasi menunjukkan nilai rata-rata 15,94, nilai minimum 8, nilai maksimum 20, dan standar deviasi 2,137. Nilai rata-rata variabel kesesuaian kompensasi adalah 18,69, nilai minimum 10, nilai maksimum 24, dan standar deviasi 3,733..

Untuk variabel penegakan peraturan, ini menampilkan nilai rata-rata 12,25, nilai minimum 9, nilai maksimum 16, dan standar deviasi 1,811. Untuk variabel asimetris informasi menunjukkan rata-rata 17,19, minimum 10, maksimum 20, dan standar deviasi 2,955. Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai rata-rata 23,25, nilai minimum 15, nilai maksimum 30, dan standar deviasi 2,687. Variabel moralitas menunjukkan nilai rata-rata 14,97, nilai minimum 10, nilai maksimum 20, dan standar deviasi 2,751. Variabel

dependen yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan nilai rata-rata 10,64, nilai minimum 6, nilai maksimum 24, dan standar deviasi 4,008.

4.4 Uji Kualitas Data

Sebelum menguji hubungan antar variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

4.4.1 Uji Validitas

Tes ini dilakukan untuk memeriksa validitas jawaban kuesioner, terlepas dari apakah jawaban tersebut mengungkapkan apa yang diukur dalam kuesioner. Uji validitas ini menggunakan teknik *pearson correlation*. Pengujian ini membandingkan r hitung dengan 2-tail Sig. Jika r hitung \geq Sig 2 ekor dan signifikansinya 0,05 atau 5% maka data dapat diketahui validitasnya. Tabel berikut menunjukkan hasil tes ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig 2-tailed	Keterangan
PI	PI 1	0,763	0,000	Valid
	PI 2	0,736	0,000	Valid
	PI 3	0,796	0,000	Valid
	PI 4	0,840	0,000	Valid
	PI 5	0,461	0,005	Valid
BO	BO 1	0,730	0,000	Valid
	BO 2	0,863	0,000	Valid
	BO 3	0,922	0,000	Valid
	BO 4	0,748	0,000	Valid
	BO 5	0,712	0,000	Valid

KK	KK 1	0,702	0,000	Valid
	KK 2	0,846	0,000	Valid
	KK 3	0,773	0,000	Valid
	KK 4	0,826	0,000	Valid
	KK 5	0,902	0,000	Valid
	KK 6	0,799	0,000	Valid
PP	PP 1	0,530	0,001	Valid
	PP 2	0,878	0,000	Valid
	PP 3	0,894	0,000	Valid
	PP 4	0,472	0,004	Valid
AI	AI 1	0,667	0,000	Valid
	AI 2	0,719	0,000	Valid
	AI 3	0,898	0,000	Valid
	AI 4	0,907	0,000	Valid
	AI 5	0,798	0,000	Valid
KO	KO 1	0,667	0,000	Valid
	KO 2	0,530	0,001	Valid
	KO 3	0,767	0,000	Valid
	KO 4	0,524	0,001	Valid
	KO 5	0,502	0,002	Valid
	KO 6	0,535	0,001	Valid
	KO 7	0,599	0,000	Valid
	KO 8	0,675	0,000	Valid
MO	MO 1	0,612	0,000	Valid
	MO 2	0,771	0,000	Valid
	MO 3	0,798	0,000	Valid
	MO 4	0,715	0,000	Valid
	MO 5	0,791	0,000	Valid
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	KKA 1	0,856	0,000	Valid
	KKA 2	0,923	0,000	Valid
	KKA 3	0,914	0,000	Valid
	KKA 4	0,858	0,000	Valid
	KKA 5	0,771	0,000	Valid
	KKA 6	0,771	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2021

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui derajat keselarasan dengan instrumen yang diuji. Dari hasil data yang reliabel juga terlihat bahwa kuesioner tersebut valid. Penelitian ini menggunakan alat uji *Cronbach Alpha*

dalam uji reliabilitasnya. Tes *Cronbach Alpha* dilakukan dengan menghubungkan satu item jawaban dan jawaban lain untuk setiap variabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari atau sama dengan 0,6 dianggap reliabel. Tabel berikut menunjukkan hasil tes ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	N of item	Keterangan
PI	0,776	5	Reliabel
BO	0,846	5	Reliabel
KK	0,891	6	Reliabel
PP	0,676	4	Reliabel
AI	0,847	5	Reliabel
KO	0,724	8	Reliabel
MO	0,759	5	Reliabel
KKA	0,915	6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Cronbach alpha masing-masing variabel $>0,6$. Kesimpulannya adalah variabel sistem pengendalian internal, budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan, asimetri informasi, komitmen organisasi, moralitas, dan kecenderungan kecurangan akuntansi reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa model regresi variabel data normal, yaitu data berdistribusi normal membentuk garis sepanjang arah kurva normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi data yang berdistribusi normal lebih besar dari 0,05. Tabel berikut mencantumkan hasil pengujian:

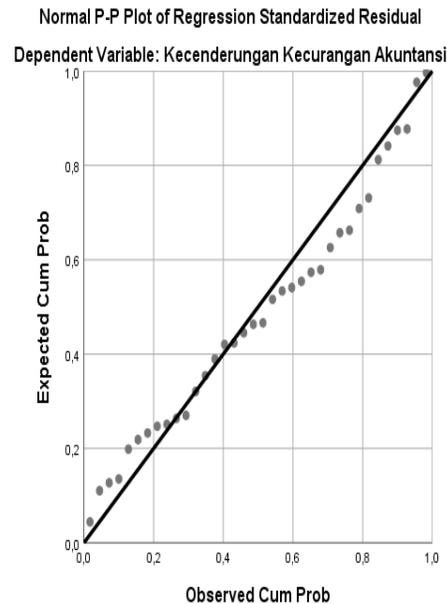
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Nilai signifikansi	Keterangan
0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Kolmogorov Smirnov hasil uji normalitas lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,200. Artinya studi tersebut berdistribusi normal. Untuk lebih memastikan bahwa

data yang disajikan berdistribusi normal, tes lain dapat digunakan yaitu uji p-chart. Berikut adalah hasil uji p-plot:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil olah data, 2021

Seperti terlihat pada gambar di atas, titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal..

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dalam regresi. Jika tidak terdapat korelasi

antar variabel independen maka model regresi dikatakan baik. Nilai toleransi > 0.10 atau VIF <10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Tabel berikut mencantumkan hasil tes ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
PI	0,670	1,492	Tidak ada multikolinearitas
BO	0,660	1,514	Tidak ada multikolinearitas
KK	0,423	2,365	Tidak ada multikolinearitas
PP	0,655	1,526	Tidak ada multikolinearitas
AI	0,878	1,139	Tidak ada multikolinearitas
KO	0,771	1,297	Tidak ada multikolinearitas
MO	0,869	1,150	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data, 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, dari hasil perhitungan toleransi tidak terdapat variabel dengan nilai kurang dari 0,1. Berdasarkan hasil VIF diketahui tidak ada variabel dengan nilai lebih dari 10. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas untuk setiap variabel dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu penelitian ke penelitian lainnya. Uji Heteroskedastisitas juga bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tes tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

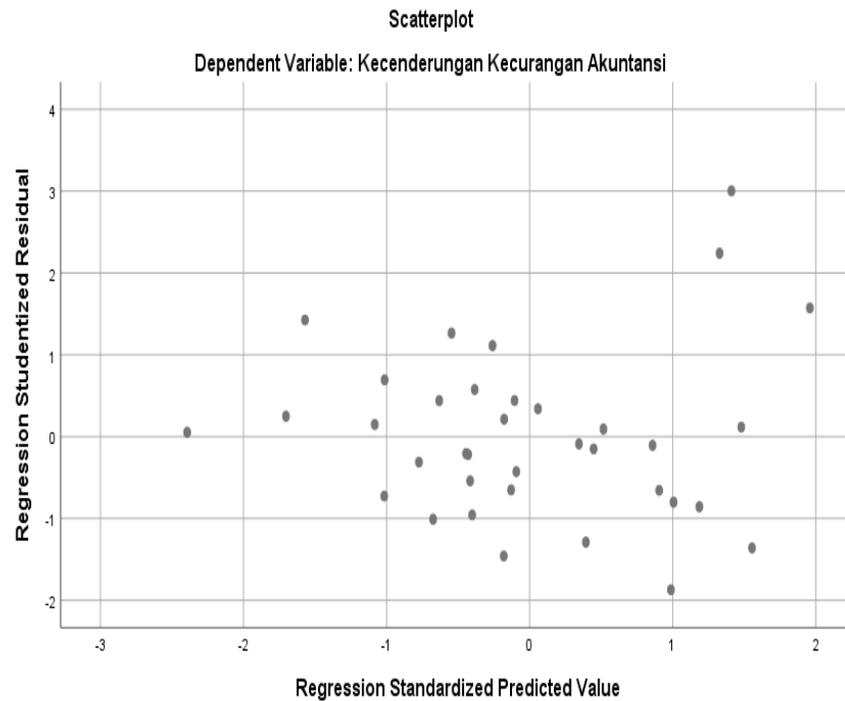
Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,305	5,550		1,316	0,199
PI	0,220	0,171	0,271	1,286	0,209
BO	-0,075	0,227	-0,071	-0,332	0,742
KK	-0,142	0,163	-0,231	-0,871	0,391
PP	0,249	0,269	0,197	0,925	0,363
AI	-0,046	0,143	-0,060	-0,325	0,747
KO	-0,089	0,167	-0,105	-0,532	0,599
MO	-0,303	0,154	-0,365	-1,972	0,059

Sumber: Hasil olah Data, 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai signifikansi masing-masing variabel melebihi nilai signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel. Tes juga

dapat dilakukan dengan menggunakan grafik yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil olah data, 2021

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak, tanpa pola yang jelas, dan tersebar di atas atau di bawah nol. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk untuk menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen. Hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	22,286	9,227		2,415	0,22
PI	0,371	0,285	0,260	1,302	0,203
BO	-0,253	0,378	-0,135	-0,671	0,508
KK	-0,316	0,270	-0,294	-1,168	0,253
1 PP	0,775	0,448	0,350	1,730	0,095
AI	-0,216	0,237	-0,159	-0,913	0,369
KO	-0,181	0,278	-0,122	-0,652	0,520
MO	-0,609	0,256	-0,418	-2,380	0,024

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KKA = 22,286 + 0,371PI - 0,253BO - 0,316KK + 0,775PP - 0,216AI - 0,181KO - 0,609MO$$

Keterangan : KKA : Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

PI : Sistem Pengendalian Internal

BO : Budaya Organisasi

KK : Kesesuaian Kompensasi

PP : Penegakan Peraturan

AI : Asimetri Informasi

KO : Komitmen organisasi

MO : Moralitas

4.7 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (no) berarti semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terkait.

Hasil analisis koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,500	0,250	0,062	3,882

Sumber: Hasil olah data, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai dari koefisien determinasinya adalah sebesar 0,062.

4.8 Uji Hipotesis

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 9 di atas, hipotesis hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai B sistem pengendalian internal sebesar 0,371 dan sig 0,203 sehingga hasil H1 tidak didukung. Artinya sistem pengendalian internal tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Nilai B budaya etis organisasi sebesar -0,253 dan sig 0,508 sehingga hasil H2 tidak didukung. Artinya budaya etis organisasi tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Nilai B kesesuaian kompensasi adalah -0,316, dan sig 0,253 sehingga hasil H3 tidak didukung. Artinya kesesuaian kompensasi tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
4. Nilai B yang digunakan untuk penegakan peraturan adalah 0,775, dan nilai sig 0,095, sehingga hasil H4 tidak didukung. Artinya, penegakan peraturan tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
5. Nilai B asimetris informasi sebesar -0,216 dan sig 0,369, sehingga hasil H5 tidak didukung. Artinya asimetris informasi tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

6. Nilai B komitmen organisasi adalah -0,181 dan nilai sig 0,520, jadi H6 tidak didukung. Artinya komitmen organisasi tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
7. Nilai B moralitas adalah -0,609 dan sig 0,024 maka H7 didukung. Artinya moralitas memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.9 Pembahasan

Berikut adalah Hasil uji t dan penjelasannya:

Tabel 11. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	B	Sig	Keterangan
H1	Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	0,371	0,203	Tidak didukung
H2	Budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	-0,253	0,508	Tidak didukung
H3	Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	-0,316	0,253	Tidak didukung
H4	Penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	0,775	0,095	Tidak didukung

H5	Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	-0,216	0,369	Tidak didukung
H6	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	-0,181	0,520	Tidak didukung
H7	Moralitas berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi	-0,609	0,024	Didukung

Sumber: Hasil olah data, 2021

4.9.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil tes H1 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa ada atau tidak ada sistem pengendalian internal belum dapat memberikan jaminan akan mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi, walaupun pengendalian pada perusahaan sudah efisien dan efektif, namun kecurangan akuntansi masih terjadi karena tingkah laku karyawan yang tidak tepat. Jabatan dan kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan membuat karyawan itu mampu untuk melakukan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian Aisyah (2018) yang

menyatakan penolakan ini diduga karena sikap, cara berpikir dan bertindak setiap individu berbeda. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Dias (2018) yang menyatakan bahwa semakin rendah sistem pengendalian internal maka semakin rentan untuk terjadi kecurangan akuntansi.

4.9.2 Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil tes H2 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini berarti budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Karena perilaku seseorang dapat dipengaruhi baik dari faktor eksternal seperti lingkungan dan juga faktor internal seperti karakter seseorang tersebut. Sehingga, walaupun budaya organisasi tidak etis, individu tersebut bisa tidak membenarkan tindakan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dias (2018) yang juga membuktikan bahwa budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Anik (2013) yang menyatakan semakin tinggi budaya etis organisasi dalam suatu perusahaan, maka semakin akan menurunkan tingkat kecurangan akuntansi.

4.9.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan

Kecurangan Akuntansi

Hasil tes H3 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik atau tidaknya sistem kesesuaian kompensasi belum tentu menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Akhlak atau perilaku yang memang sudah buruk dari individu akan menyebabkan ia akan terus berbuat kecurangan baik kesesuaian kompensasi sudah bagus ataupun masih buruk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aisyah (2018) yang juga menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Dias (2018) dan Fitriani (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi sistem kesesuaian kompensasi maka akan semakin menurun kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil ini juga tidak sejalan dengan penelitian Avilia (2018) yang menyatakan semakin tinggi sistem kesesuaian kompensasi maka akan semakin tinggi juga terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.9.4 Pengaruh Penegakan Peraturan Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Akuntansi

Hasil tes H4 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini berarti penegakan peraturan tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik atau tidaknya penegakan peraturan suatu instansi belum tentu menurunkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Jika suatu individu tersebut mampu untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi baik peraturan yang ada ketat atau tidak tentu saja bisa terjadi kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Dias (2018), Anik (2013), dan juga Aisyah (2018) yang menyatakan semakin tinggi penegakan peraturan lembaga, semakin rendah kemungkinan kecurangan akuntansi.

4.9.5 Pengaruh Asimetris Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

Akuntansi

Hasil tes H5 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini berarti asimetris informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tinggi atau rendah tingkat asimetris informasi belum tentu mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik tinggi atau rendah tingkat asimetris informasi, seorang karyawan masih bisa melakukan tindakan kecurangan akuntansi, karyawan yang tidak memiliki perilaku yang baik akan terus melakukan kecurangan demi kepentingan diri

sendiri tanpa memikirkan tingkat asimetris informasi itu tinggi ataupun rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dias (2018), Fitriani (2013), Anik (2013), dan Aisyah (2018) yang menyatakan semakin tinggi derajat asimetri informasi, semakin tinggi kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

4.9.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil tes H6 menunjukkan bahwa itu tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Walaupun karyawan tersebut tidak memiliki komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja, tetapi bila ia memiliki perilaku yang bagus, ia akan merasa kalau berbuat kecurangan bukanlah hal yang benar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dias (2018) yang juga menyatakan kalau komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Anik (2013) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

4.9.7 Pengaruh Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil tes H7 menunjukkan bahwa itu didukung. Hal ini menunjukkan bahwa moralitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin baik moral karyawan kantor pusat DLHK,

maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi oleh karyawan kantor pusat. Karyawan yang memiliki moralitas yang tinggi akan selalu berpikir kalau melakukan kecurangan bukanlah hal yang benar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriani (2013) dan juga Aisyah (2018) yang menyatakan bahwa semakin baik moralitas seseorang maka akan menurunkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari paparan bab 4 diatas adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tinggi atau rendahnya sistem pengendalian internal, karyawan masih mampu untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Jabatan yang tinggi dan juga perilaku individu tersebut dapat menjadi sebab-sebab mereka masih bisa melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik atau buruk budaya etis organisasi tidak akan menurunkan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Apabila karyawan itu baik perilakunya tentu tidak akan terjadi kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik atau buruk sistem kesesuaian kompensasi tidak akan menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku yang memang dari awal sudah buruk akan membuat seseorang

terus melakukan kecurangan tanpa memikirkan tingkat kesesuaian kompensasi itu sudah bagus ataupun buruk.

4. Penegakan peraturan tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tinggi atau rendahnya tingkat penegakan peraturan pada instansi tersebut tidak membuat kecenderungan kecurangan akuntansi menurun. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan suatu karyawan tersebut untuk melawan peraturan yang ada pada instansi tersebut.
5. Asimetris informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tinggi atau rendahnya tingkat asimetris informasi pada instansi tersebut tidak akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Karyawan yang tidak memiliki perilaku yang baik akan terus melakukan kecurangan demi kepentingan diri sendiri tanpa memikirkan tingkat asimetri informasi itu tinggi atau rendah.
6. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Baik atau tidak komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi. Karena setiap individu memiliki perilaku dan pandangan yang berbeda-beda.
7. Moralitas berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas yang tinggi akan membuat tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi itu semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

Karyawan dengan moralitas yang tinggi, ia akan sadar akan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

5.2 Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian diatas dapat diambil beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Bagi instansi, perlu ada hukuman yang setimpal atas perilaku karyawan yang menyimpang. Hukuman yang setimpal akan menurunkan niat seseorang untuk melakukan tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hukuman yang ada diharapkan memberikan efek jera kepada pelaku kecurangan sehingga akan mengurangi terjadinya tindakan kecurangan diperusahaan atau instansi.
2. Bagi karyawan, perlu membentuk kesadaran diri yang tinggi kalau tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi adalah perilaku yang menyimpang. Adanya kesadaran diri yang tinggi dari setiap orang akan menghambat kecurangan akuntansi. Kesadaran diri yang tinggi bahwa kecurangan itu merupakan hal yang salah adalah suatu hal yang penting, dengan kesadaran diri yang tinggi tentunya kita tidak akan melakukan kecurangan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat menghambat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner, maka ada kemungkinan bahwa responden mengisi kuesioner berdasarkan persepsi masing-masing individu. Sehingga jawaban responden belum mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya.
2. Jumlah sampel terbatas karena tidak semua karyawan mengisi kuesioner dan hanya mengambil 1 kantor dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan saja, yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang sedang menyebar dikantor-kantor cabang lainnya.

5.4 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya berdasarkan pada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar dapat diperoleh hasil yang lebih valid, misalnya menggunakan metode wawancara.
2. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk memperluas obyek penelitiannya sehingga memperoleh sampel yang lebih banyak agar menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2011). *Fraud examination* (Fifth). Cengage Learning.
- Ali, M. (2014). *Korupsi Kehutanan: Mantan Gubernur Riau Dituntut 17 Tahun Penjara*. <https://www.mongabay.co.id/2014/02/22/korupsi-kehutanan-mantan-gubernur-riau-dituntut-17-tahun-penjara/>
- Alou, S. D., Ilat, V., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Konstruksi Di Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(01), 141.
- Amalia, R. D. (2015). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Aparat dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. 2(2), 5.
- Aswad, H., Hasan, A., & Indrawati, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Keefektifan Pengendalian Internal sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Swasta di Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*, 6(2), 221–234.
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/download/5271/4944>
- Bilqisari, A. M. (2018). Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.*, Skripsi.

- Cahyadi, M. F., & Sujana, E. (2020). Pengaruh Religiusitas, Integritas, dan Penegakan Peraturan Terhadap Fraud pada Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 136–145.
- Cahyani, N. R., Paminto, A., & Nadir, M. (2019). Pengaruh gender, board size, firm size dan volatility terhadap asimetri informasi pada sektor industri dan kimia yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 49–55.
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's money; a study of the social psychology of embezzlement*.
- Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. (2017). Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis). 4(1), 1447.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 64–77.
- Eastifada, D. C. (2018). *Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Perspektif Triangle Fraud Theory (Studi pada Hotel dengan Jaringan Terbesar di Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta., Skripsi
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25,

- Edisi KesembilanGhozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip.
Semarang: Penerbit Undip.
- Hunt, S. D., & Vitell, S. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6(1), 5–16.
- Kurniawan, P. C., & Azmi, F. (2019). the Effect of Management Morality on Accounting Fraud With Internal Control As a Moderating Variable (Study in Pemalang Regency). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(2), 177–185.
<https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i2.8552>
- Lestari, N. K. L., & Supadmi, N. L. (2017). Pengaruh pengendalian internal, integritas dan asimetri informasi pada kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(1), 389–417.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Mukino, M., Purnomo, E., & Suntoro, I. (2016). Penerapan Model Moral Reasoning untuk Membentuk Moralitas dan Karakter Siswa pada Pkn. *Jurnal Studi Sosial*, 4(1), 45.
- Najahningrum, A. F. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY*. Universitas Negeri

Semarang., *Skripsi*.

- NOFITRA, R. (2017). *Memeras Pengusaha, 3 Pegawai Dinas Kehutanan Riau Ditangkap*. <https://nasional.tempo.co/read/833679/memeras-pengusaha-3-pegawai-dinas-kehutanan-riau-ditangkap/full&view=ok>
- Primadhany, A. Y., & Puspaningsih, A. (2018). Analisis Determinan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Sektor Publik. *Behavioral Accounting Journal*, 1(1), 62–83.
- Putra, I. P. A. P. E., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2155–2184.
- Rokhlinasari, S., & Hidayat, A. (2016). Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pada bank bjb syariah cirebon. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*, 8(2), 494.
- Safitri, D., Hasan, A., & Fachrunisa, A. (2015). *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kampar)*. 2(2), 6.
- Scott, R. W. (2015). *Financial Accounting Theory* (7th ed.). Pearson Canada Inc.
- Shintadevi, P. F. (2016). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan

Aturan Akuntansi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 112.
<https://doi.org/10.21831/nominal.v4i2.8003>

Steinbart, M. B. R. dan P. J. (2014). *Accounting Information Systems* (13th ed).

Virmayani, P. C., Sulindawati, N. L. G. E., Atmadja, A. T., & SE, A. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Budaya Etis Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Se-Kecamatan Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1), 5–8.

Wiranti, R., & Mayangsari, S. (2016). Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Tidak Etis, Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 3(1), 23–38.

Zilmy, F. P. (2013). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Dan Moralitas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–17.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Responden yang terhormat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wa barakaatuh, Saya adalah Auli Wahyu Atma Soebari mahasiswa Universitas Islam Indonesia jurusan Akuntansi yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan. Bapak atau ibu merupakan responden yang terpilih, sehingga saya sangat mengharapkan partisipasi dari bapak atau ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini serta memberikan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang diajukan. Jawaban bapak atau ibu akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh sebab itu, saya akan menjaga kerahasiaan identitas bapak atau ibu. Saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan dan partisipasi bapak atau ibu dalam penelitian ini.

Peneliti

Auli Wahyu Atma Soebari

Identitas Responden

Nama :

Umur : 20 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

51 – 58 tahun

Merupakan Karyawan Kantor Pusat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan kota Pekanbaru Provinsi Riau : Ya

Tidak

Lama Bekerja : 3 – 4 tahun

4 – 5 tahun

5 tahun keatas

No.	Pengendalian Internal	STS	TS	S	SS
1	Di Instansi tempat saya bekerja, sudah ada pembagian wewenang dan tanggungjawab yang jelas				
2	Di Instansi tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi harus dilaksanakan dan bukti pendukung harus disertakan				
3	Di Instansi tempat saya bekerja, telah diterapkan peraturan untuk pemeriksaan fisik atas kekayaan Instansi (kas, persediaan,dll)				
4	Di Instansi tempat saya bekerja, seluruh informasi kegiatan operasi Instansi harus dicatat dalam system akuntansi				
5	Di Instansi tempat saya bekerja, diterapkan peraturan untuk dilakukannya pemantauan dan				

	evaluasi atas aktivitas operasi untuk pelaksanaan pengendalian Internal (misalnya derajat keamanan kas, persediaan, dsb)				
--	--	--	--	--	--

No.	Budaya Etis Organisasi	STS	TS	S	SS
1	Di instansi saya, perilaku atasan dijadikan panutan bagi karyawan				
2	Di instansi saya telah diterapkan kode etik yang menyatakan nilai-nilai organisasi dan berbagai aturan etis yang dipatuhi oleh karyawan				
3	Di instansi saya pernah diadakan seminar dan pelatihan etis mengenai standar tuntutan organisasi, yang menjelaskan praktik-praktik yang tidak diperbolehkan dan menangani dilemma etika yang mungkin muncul				
4	Di instansi saya segala perilaku tidak etis yang dilakukan akan diberi sanksi				
5	Di instansi saya ada supervise yang menangani masalah perlindungan etika				

No.	Kesesuaian Kompensasi	STS	TS	S	SS
1	Kompensasi keuangan yang instansi berikan diukur sesuai prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan				
2	Instansi ini menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing				
3	Promosi di instansi ini diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai				
4	Instansi ini dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik				
5	Pekerjaan sebagai penanggungjawab penyusun laporan keuangan di instansi ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu				
6	Di instansi ini, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian				

	dibidangnya.				
--	--------------	--	--	--	--

No.	Penegakan Peraturan	STS	TS	S	SS
1	Di instansi tempat saya bekerja, ada aturan-aturan hukum yang berlaku				
2	Di instansi tempat saya bekerja, saya merasa para pejabat tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan				
3	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu				
4	Di instansi tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing				

No.	Asimetri Informasi	STS	TS	S	SS
1	Atas pekerjaan dibidang akuntansi, hanya pihak internal akuntansi yang mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi perusahaan yang mempunyai dampak keuangan				
2	Hanya pihak internal instansi yang memahami				

	seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dan proses penyusunan laporan keuangan				
3	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang selesai dikerjakan				
4	Hanya pihak internal instansi yang mengerti lika-liku pembuatan laporan keuangan				
5	Hanya pihak internal instansi yang mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan				

No.	Komitmen Organisasi	STS	TS	S	SS
1	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses				
2	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus				
3	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini				

4	Prinsip nilai kerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini				
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini				
6	Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi				
7	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain				
8	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini				

No.	Moralitas	STS	TS	S	SS
1	Standar moral seharusnya dibuat berdasarkan individu masing-masing, karena suatu tindakan yang bermoral dapat dianggap tidak bermoral oleh individu lain.				
2	Seseorang harus memastikan bahwa tindakannya tidak pernah dimaksudkan untuk merusak orang lain, sekecil apapun				
3	Seseorang seharusnya jangan pernah menyakiti orang lain baik secara fisik maupun				

	secara psikologis				
4	Seseorang tidak boleh melakukan tindakan yang bisa mengancam martabat dan kesejahteraan orang lain				
5	Penilaian benar atau tidaknya suatu tindakan hanya merupakan pedoman pribadi bagi seseorang untuk berperilaku, dan tidak digunakan untuk menilai orang lain.				

NO	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	STS	TS	S	SS
1	Suatu hal yang wajar di instansi saya, apabila untuk suatu tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar dari semestinya				
2	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila pencatatan bukti transaksi dilakukan tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang				
3	Suatu yang wajar bagi instansi saya, apabila untuk tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi				
4	Merupakan sesuatu yang wajar di instansi saya				

	apabila pengguna anggaran memasukkan kebutuhan lain yang tidak sesuai ke dalam belanja peralatan gedung kantor				
5	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli				
6	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung				

LAMPIRAN 2 Jawaban Kuesioner

Jawaban Kuesioner

PENGENDALIAN INTERNAL					
PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	TOTAL PI
1	1	1	1	3	7
3	4	3	3	2	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
1	1	1	1	3	7
3	2	3	3	2	13
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
2	2	2	2	3	11
3	2	4	3	3	15
3	3	4	3	4	17
4	4	3	3	3	17
4	3	3	3	3	16
3	4	3	4	3	17
4	3	3	3	4	17
3	3	4	4	3	17
4	2	3	3	2	14
4	4	3	3	3	17
3	2	4	4	3	16
4	3	3	3	2	15
4	4	4	3	3	18
3	4	4	4	3	18
3	4	4	4	4	19
4	3	2	4	3	16
3	3	3	2	3	14
3	3	4	4	3	17
4	2	3	4	4	17
4	3	3	3	3	16
3	2	4	3	3	15

4	3	4	3	4	18
3	3	4	4	4	18
4	2	3	4	4	17
4	3	3	3	4	17
4	4	3	3	3	17
3	2	4	3	4	16

BUDAYA ETIS ORGANISASI					
BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	TOTAL BO
3	3	3	3	3	15
4	4	3	2	3	16
4	4	3	2	3	16
3	3	3	3	3	15
1	2	2	1	2	8
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	2	3	17
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15

KESESUAIAN KOMPENSASI						
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL KK
2	2	2	1	2	1	10
3	4	3	3	3	2	18
2	2	2	2	2	2	12
2	4	3	3	3	3	18
1	1	2	2	2	2	10
4	4	4	3	4	4	23
2	3	3	3	3	3	17
3	3	4	4	3	4	21
3	4	3	4	4	3	21
3	3	3	2	3	4	18
4	3	2	3	2	3	17
3	4	3	4	4	4	22
3	4	3	4	4	4	22
2	3	3	1	2	3	14
3	4	4	4	4	4	23
4	3	3	4	3	2	19
3	4	3	4	4	4	22
3	3	3	3	3	2	17
3	4	3	4	4	4	22
3	3	3	4	4	4	21
2	2	2	2	2	3	13
2	3	4	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20

4	4	4	3	4	3	22
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
2	2	2	2	2	1	11
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	4	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
3	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	4	4	4	21

PENEGAKAN PERATURAN				
PP1	PP2	PP3	PP4	TOTAL PP
3	3	3	3	12
3	2	1	4	10
3	2	2	4	11
4	3	2	3	12
3	3	3	3	12
4	2	3	2	11
3	2	2	3	10
3	3	2	3	11
4	3	2	3	12
3	3	3	3	12
3	2	2	3	10
3	3	3	4	13
3	3	3	4	13
3	2	2	3	10
4	3	4	4	15
4	3	3	3	13
3	3	3	4	13
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
3	2	2	3	10

3	2	2	3	10
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
3	3	3	3	12
3	3	2	2	10
3	2	2	2	9
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
3	4	4	3	14
4	4	4	3	15
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15

ASIMETRIS INFORMASI					
AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	TOTAL AI
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
1	4	4	4	4	17
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
1	4	2	1	4	12
3	4	4	3	3	17
2	4	3	3	4	16
2	4	4	4	4	18
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20

2	2	2	2	2	10
3	3	3	3	3	15
2	4	4	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	12
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
4	3	3	2	2	14
4	4	4	4	4	20

KOMITMEN ORGANISASI								
KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	TOTAL KO
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	3	3	3	3	2	3	4	25
4	4	3	2	3	4	3	4	27
3	3	2	2	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
1	2	2	2	3	2	2	1	15
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	2	3	3	3	4	24
3	3	3	3	3	4	4	4	27
3	2	2	2	3	3	3	2	20
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	3	24
4	2	4	4	4	2	3	4	27
3	2	3	3	3	2	3	2	21
3	3	3	3	3	1	3	3	22
3	2	3	3	3	1	3	3	21
3	2	2	2	3	2	3	4	21
3	3	2	2	3	2	3	4	22
2	2	2	3	3	2	3	3	20
2	3	2	3	2	2	3	3	20
3	3	2	2	3	2	3	4	22
3	2	2	2	3	2	3	4	21
2	2	3	2	3	3	2	4	21
3	3	2	2	3	2	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	2	3	3	2	4	23
2	3	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	2	3	3	3	4	24
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	3	2	3	3	3	4	24
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	4	3	3	3	2	3	4	25
3	3	4	4	4	4	4	4	30

MORALITAS						
MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	TOTAL MO	
1	4	4	3	2	14	
2	3	3	4	2	14	
1	4	4	4	1	14	
2	3	3	4	2	14	
2	3	3	4	1	13	
2	2	3	3	2	12	
3	2	3	3	3	14	
2	3	3	3	3	14	
2	2	3	3	3	13	
2	4	4	4	4	18	

1	3	3	3	4	14
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
1	3	4	4	3	15
2	3	3	3	2	13
2	3	3	3	2	13
2	3	3	3	3	14
1	3	3	3	3	13
4	3	4	4	4	19
2	3	3	3	3	14
2	2	3	3	3	13
3	3	3	2	3	14
3	2	3	1	1	10
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
2	2	3	3	2	12
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
2	3	4	4	4	17

KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI						
KKA1	KKA2	KKA3	KKA4	KKA5	KKA6	TOTAL KKA
2	1	1	1	1	1	7
2	1	1	1	2	2	9
1	1	1	2	1	1	7
1	1	2	2	1	2	9
3	3	3	3	3	3	18
1	1	1	1	1	1	6

2	2	2	2	3	1	12
2	2	2	2	2	1	11
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	1	3	1	8
2	2	2	2	2	1	11
4	4	4	4	4	4	24
1	1	2	2	2	1	9
2	2	2	2	2	1	11
1	1	2	1	2	2	9
2	2	2	2	1	1	10
2	2	2	2	1	1	10
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	2	1	8
2	2	2	2	3	1	12
3	2	2	2	2	1	12
3	4	3	3	4	4	21
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	3	1	12
2	2	2	2	2	1	11
1	1	1	2	3	1	9
1	1	1	1	2	2	8
3	1	2	2	2	2	12
1	1	1	2	2	1	8
2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	3	3	14
2	2	2	1	2	1	10
2	2	2	2	2	4	14
3	2	2	2	2	3	14
1	1	1	1	1	1	6

LAMPIRAN 3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian internal	36	7	20	15,81	2,816
Budaya Etis Organisasi	36	8	20	15,94	2,137
Kesesuaian Kompensasi	36	10	24	18,69	3,733
Penegakan Peraturan	36	9	16	12,25	1,811
Asimetris Informasi	36	10	20	17,19	2,955
Komitmen Organisasi	36	15	30	23,25	2,687
Moralitas	36	10	20	14,97	2,751
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	36	6	24	10,64	4,008
Valid N (listwise)	36				



LAMPIRAN 4 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

		Correlations					Pengendalian internal
		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	
PI1	Pearson Correlation	1	,537**	,436**	,571**	,167	,763**
	Sig. (2-tailed)		,001	,008	,000	,332	,000
	N	36	36	36	36	36	36
PI2	Pearson Correlation	,537**	1	,437**	,485**	,083	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001		,008	,003	,631	,000
	N	36	36	36	36	36	36
PI3	Pearson Correlation	,436**	,437**	1	,679**	,313	,796**
	Sig. (2-tailed)	,008	,008		,000	,063	,000
	N	36	36	36	36	36	36
PI4	Pearson Correlation	,571**	,485**	,679**	1	,286	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,091	,000
	N	36	36	36	36	36	36
PI5	Pearson Correlation	,167	,083	,313	,286	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,332	,631	,063	,091		,005
	N	36	36	36	36	36	36
Pengendalian internal	Pearson Correlation	,763**	,736**	,796**	,840**	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	36	36	36	36	36	36

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

		Correlations					Budaya Etis Organisasi
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	
BO1	Pearson Correlation	1	,675**	,604**	,284	,220	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,093	,196	,000
	N	36	36	36	36	36	36
BO2	Pearson Correlation	,675**	1	,858**	,391*	,493**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,018	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36
BO3	Pearson Correlation	,604**	,858**	1	,634**	,574**	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
BO4	Pearson Correlation	,284	,391*	,634**	1	,694**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,093	,018	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
BO5	Pearson Correlation	,220	,493**	,574**	,694**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,196	,002	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36
Budaya Etis Organisasi	Pearson Correlation	,730**	,863**	,922**	,748**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Kesesuaian Kompensas i
KK1	Pearson Correlation	1	,593**	,444**	,511**	,503**	,381*	,702**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,001	,002	,022	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KK2	Pearson Correlation	,593**	1	,667**	,599**	,714**	,553**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KK3	Pearson Correlation	,444**	,667**	1	,499**	,657**	,572**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,002	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KK4	Pearson Correlation	,511**	,599**	,499**	1	,751**	,584**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KK5	Pearson Correlation	,503**	,714**	,657**	,751**	1	,741**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KK6	Pearson Correlation	,381*	,553**	,572**	,584**	,741**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Kesesuaian Kompensasi	Pearson Correlation	,702**	,846**	,773**	,826**	,902**	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		PP1	PP2	PP3	PP4	Penegakan Peraturan
PP1	Pearson Correlation	1	,338*	,346*	,028	,530**
	Sig. (2-tailed)		,044	,039	,870	,001
	N	36	36	36	36	36
PP2	Pearson Correlation	,338*	1	,835**	,176	,878**
	Sig. (2-tailed)	,044		,000	,305	,000
	N	36	36	36	36	36
PP3	Pearson Correlation	,346*	,835**	1	,184	,894**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000		,281	,000
	N	36	36	36	36	36
PP4	Pearson Correlation	,028	,176	,184	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,870	,305	,281		,004
	N	36	36	36	36	36
Penegakan Peraturan	Pearson Correlation	,530**	,878**	,894**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,004	
	N	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		AI1	AI2	AI3	AI4	AI5	Asimetris Informasi
AI1	Pearson Correlation	1	,229	,462**	,511**	,269	,667**
	Sig. (2-tailed)		,179	,005	,001	,112	,000
	N	36	36	36	36	36	36
AI2	Pearson Correlation	,229	1	,578**	,541**	,676**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,179		,000	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
AI3	Pearson Correlation	,462**	,578**	1	,889**	,677**	,898**
	Sig. (2-tailed)						
	N	36	36	36	36	36	36

	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
AI4	Pearson Correlation	,511**	,541**	,889**	1	,664**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36
AI5	Pearson Correlation	,269	,676**	,677**	,664**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,112	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36
Asimetris Informasi	Pearson Correlation	,667**	,719**	,898**	,907**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	Komitmen Organisasi
KO1	Pearson Correlation	1	,304	,413*	,167	,369*	,117	,399*	,519**	,667**
	Sig. (2-tailed)		,072	,012	,331	,027	,497	,016	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO2	Pearson Correlation	,304	1	,264	,120	-,140	,201	,230	,305	,530**
	Sig. (2-tailed)	,072		,119	,484	,415	,239	,177	,071	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO3	Pearson Correlation	,413*	,264	1	,634**	,585**	,320	,249	,343*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,012	,119		,000	,000	,057	,142	,041	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO4	Pearson Correlation	,167	,120	,634**	1	,390*	-,051	,465**	,075	,524**
	Sig. (2-tailed)									

	Sig. (2-tailed)	,331	,484	,000		,019	,768	,004	,666	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO5	Pearson Correlation	,369*	-,140	,585**	,390*	1	,193	,267	,203	,502**
	Sig. (2-tailed)	,027	,415	,000	,019		,260	,115	,234	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO6	Pearson Correlation	,117	,201	,320	-,051	,193	1	,264	,293	,535**
	Sig. (2-tailed)	,497	,239	,057	,768	,260		,120	,082	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO7	Pearson Correlation	,399*	,230	,249	,465**	,267	,264	1	,255	,599**
	Sig. (2-tailed)	,016	,177	,142	,004	,115	,120		,134	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KO8	Pearson Correlation	,519**	,305	,343*	,075	,203	,293	,255	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,001	,071	,041	,666	,234	,082	,134		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,667**	,530**	,767**	,524**	,502**	,535**	,599**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,002	,001	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	Moralitas
MO1	Pearson Correlation	1	,228	,220	,099	,436**	,612**
	Sig. (2-tailed)		,181	,197	,567	,008	,000
	N	36	36	36	36	36	36
MO2	Pearson Correlation	,228	1	,759**	,631**	,423*	,771**
	Sig. (2-tailed)	,181		,000	,000	,010	,000
	N	36	36	36	36	36	36

MO3	Pearson Correlation	,220	,759**	1	,694**	,499**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,197	,000		,000	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36
MO4	Pearson Correlation	,099	,631**	,694**	1	,411*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,567	,000	,000		,013	,000
	N	36	36	36	36	36	36
MO5	Pearson Correlation	,436**	,423*	,499**	,411*	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,008	,010	,002	,013		,000
	N	36	36	36	36	36	36
Moralitas	Pearson Correlation	,612**	,771**	,798**	,715**	,791**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Correlations

		KKA1	KKA2	KKA3	KKA4	KKA5	KKA6	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi
KKA1	Pearson Correlation	1	,810**	,801**	,687**	,525**	,567**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KKA2	Pearson Correlation	,810**	1	,886**	,791**	,654**	,596**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KKA3	Pearson Correlation	,801**	,886**	1	,819**	,599**	,608**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36

KKA4	Pearson Correlation	,687**	,791**	,819**	1	,617**	,534**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KKA5	Pearson Correlation	,525**	,654**	,599**	,617**	1	,504**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
KKA6	Pearson Correlation	,567**	,596**	,608**	,534**	,504**	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,002		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Pearson Correlation	,856**	,923**	,914**	,858**	,771**	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

2. Uji Reliabilitas

1. Sistem Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,776	5

2. Budaya Etis Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,846	5

3. Kesesuaian Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,891	6

4. Penegakan Peraturan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,676	4

5. Asimetris Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,847	5

6. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,724	8

7. Moralitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	5

8. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	6

LAMPIRAN 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

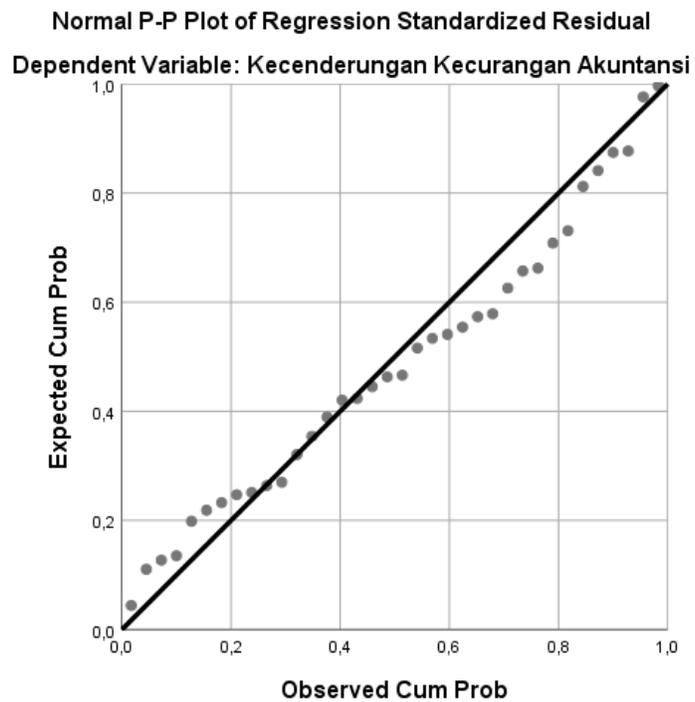
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,47202661
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,061
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,286	9,227		2,415	,022		
	Pengendalian internal	,371	,285	,260	1,302	,203	,670	1,492
	Budaya Etis Organisasi	-,253	,378	-,135	-,671	,508	,660	1,514

Kesesuaian Kompensasi	-,316	,270	-,294	-1,168	,253	,423	2,365
Penegakan Peraturan	,775	,448	,350	1,730	,095	,655	1,526
Asimetris Informasi	-,216	,237	-,159	-,913	,369	,878	1,139
Komitmen Organisasi	-,181	,278	-,122	-,652	,520	,771	1,297
Moralitas	-,609	,256	-,418	-2,380	,024	,869	1,150

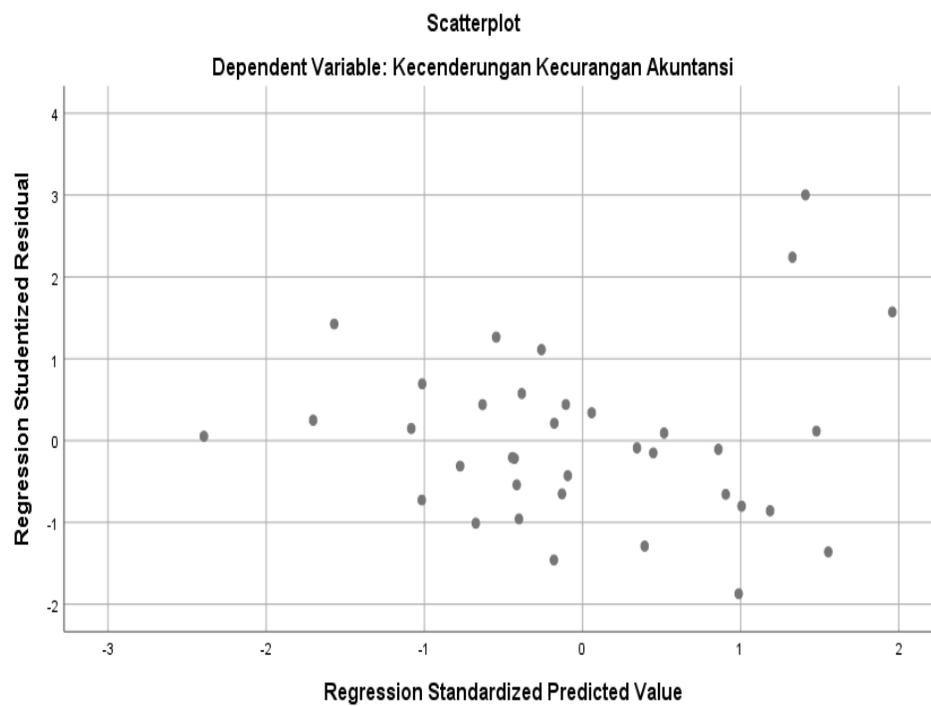
a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,305	5,550		1,316	,199
	Pengendalian internal	,220	,171	,271	1,286	,209
	Budaya Etis Organisasi	-,075	,227	-,071	-,332	,742
	Kesesuaian Kompensasi	-,142	,163	-,231	-,871	,391
	Penegakan Peraturan	,249	,269	,197	,925	,363
	Asimetris Informasi	-,046	,143	-,060	-,325	,747
	Komitmen Organisasi	-,089	,167	-,105	-,532	,599
	Moralitas	-,303	,154	-,365	-1,972	,059

a. Dependent Variable: ABS



LAMPIRAN 6 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,286	9,227		2,415	,022
	Pengendalian internal	,371	,285	,260	1,302	,203
	Budaya Etis Organisasi	-,253	,378	-,135	-,671	,508
	Kesesuaian Kompensasi	-,316	,270	-,294	-1,168	,253
	Penegakan Peraturan	,775	,448	,350	1,730	,095
	Asimetris Informasi	-,216	,237	-,159	-,913	,369
	Komitmen Organisasi	-,181	,278	-,122	-,652	,520
	Moralitas	-,609	,256	-,418	-2,380	,024

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

LAMPIRAN 7 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,062	3,882

a. Predictors: (Constant), Moralitas, Asimetris Informasi, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian internal, Budaya Etis Organisasi, Penegakan Peraturan

