

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL,  
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PERILAKU TIDAK ETIS  
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI**

**(Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau  
Tahun 2021)**



**SKRIPSI**

Oleh :

Nama: Sustina Intan Dwi Kurnia

No. Mahasiswa: 17312341

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL,  
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PERILAKU TIDAK ETIS  
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI**

**(Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau 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: Sustina Intan Dwi Kurnia

No. Mahasiswa: 17312341

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 8 Januari 2021

Penulis,



(Sustina Intan Dwi Kurnia)

**PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL,  
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PERILAKU TIDAK ETIS  
TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI**

**(Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau  
Tahun 2021)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama: Sustina Intan Dwi Kurnia

No. Mahasiswa: 17312341

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 5 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



(Reni Yendrawati, Dra., M.Si.CFrA)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi ( Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau Tahun 2021)**

Disusun oleh : SUSTINA INTAN DWI KURNIA

Nomor Mahasiswa : 17312341

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus pada hari, tanggal: Kamis, 03 Februari 2022

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

Penguji : Umi Sulistianti, SE., M.Accy.



Mengetahui  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

## MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Q.S. Al-Insyirah : 6 – 8)

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat akan hamba-hamba-Nya”

(Q.S Al- Mu'min : 44)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.”

(Q.S Al-Isra : 7)

“Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang yang berbuat kebaikan”

(Q.S Hud : 115)

“ Bukanlah kesabaran jika masih mempunyai batas, dan bukanlah keikhlasan jika masih merasakan sakit.”

“Kualitaskan diri dan ilmumu maka orang yang berkualitas akan datang menghampiri mu”

## HALAMAN PERSEMBAHAN



### *Alhamdulillahirabbil'aalamiin*

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, meminta pertolongan, pengampunan, serta petunjuk-Nya sehingga penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Dengan rasa syukur dan bahagia, saya persembahkan tugas akhir ini kepada :

1. Kedua orang tuaku, Ibu Istikomah dan Bapak Dwi Yanto Tri Susila yang selalu mengorbankan segalanya, memotivasi, dan mendukung agar putri satu-satunya mencapai sebuah cita-cita yang diinginkan.
2. Almamaterku, Universitas Islam Indonesia. Semoga tetap Berjaya!

Semoga dengan diselesaikannya tugas akhir ini dapat menjadi permulaan yang baik dalam mencapai kesuksesan.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa melewati dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan dan membawa peradaban kepada alam terang benderang ini yang penuh dengan ilmu pengetahuan berdasarkan pada iman untuk melihat betapa besarnya kuasa Allah dan kita nantikan syafaatnya hingga akhir jaman.

Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau Tahun 2021)”** disusun untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan dan mencapai gelar sarjana pada program strata-1 (S1) Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tugas akhir (skripsi) ini jauh dari kata sempurna dan mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun non material. Sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Istikomah, selaku ibu kandung penulis yang selalu memberikan kasih sayang, waktu, segala bantuan, nasihat dan semangat kepada penulis. Terimakasih atas



kesadaran bahwa bukanlah penulis yang kuat tapi doa ibu yang hebat. Penulis berharap bisa membanggakan dan membahagiakan ibu.

2. Bapak Dwi Yanto Trisusila selaku ayah penulis yang selalu memberikan penulis kepercayaan dan dukungan selama ini untuk meraih cita-cita. Terimakasih karena bapak telah menjadi pahlawan bagi penulis, rela bertaruh nyawa demi untuk memberi dukungan materiel maupun moral bagi penulis. Terimakasih telah mengajarkan bagaimana cara hidup yang sederhana namun perkasa dan juga berguna.
3. Ibu Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra., selaku dosen pembimbing yang sangat sabar dalam memberikan ilmu dan bimbingannya. Terimakasih yang sebesar-besarnya atas waktu, arahan, masukan dan saran yang diberikan selama proses pengerjaan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dari awal pembuatan hingga akhir.
4. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia dan seluruh jajaran pimpinan universitas.
5. Bapak Jaka Sriyana, Dr., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Mahmudi, Dr., SE., M.Si., AK., CMA., selaku Ketua program studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Herlina Rahmawati Dewi S.E., M.Sc., selaku Dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan.
8. Segenap Dosen dan jajaran staff beserta keluarga besar Universitas Islam Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika Program Studi Akuntansi yang telah memberikan ilmu baik akademis serta makna kehidupan yang sesuai dengan syariat Islam.
9. Keluarga besar Hadi Susila, terimakasih atas segala dukungan, motivasi, doa dan ketulusan yang diberikan kepada penulis
10. Keluarga besar Sukodiharjo, terimakasih atas segala dukungan dan doa tulus yang diberikan kepada penulis.

11. Anis Nur Syabani, Monty Ahmad Ghani, Monty Irfan Gazani, Hernandra Jati Pratama, Alfredo Wahyu Priatama, Ersanala Wahyu Pradipta, dan Reza Hermawan Fadhilah selaku saudara sepupu penulis yang tidak pernah membiarkan penulis merasa sendiri dan selalu merasa mempunyai adik dan kakak, walau penulis adalah anak tunggal dari orang tua penulis.
12. Ibu Siti, Ibu Rosminah, Ibu Erni, Ibu Halimah, Bapak Agus, Bapak Herman, Bapak Widodo, Bapak Gawin dan Bapak Rifai sekeluarga. Terimakasih telah memberi dukungan serta doa dan restunya sehingga penulis diberi kelancaran dalam penyusunan skripsi.
13. Ninda, Rizal, Heri, Ferian, Hendra, dan Reza, selaku sahabat penulis sejak duduk dibangku SMP. Persahabatan yang diberi nama “*unfired*”, *meet-up* dalam satu tahun pun bisa terhitung oleh jari, meski begitu terima kasih karena kalian selalu berbagi tawa dan guynan recehnya sehingga penulis dapat menghilangkan kegelisahan, kekhawatiran, dan kepanikan selama menuntut ilmu diperkuliahan.
14. Ninda Fatikasari. Sahabat sejati penulis sejak 2012. Terimakasih telah mengajarkan banyak hal kepada penulis, memberikan kasih sayang selayaknya keluarga bagi penulis, selalu mendukung, menyemangati, memahami, membantu tugas-tugas kuliah, menampung segala curhatan kabar gembira bahkan kabar yang kurang baik yang dialami oleh penulis, memberikan daya yang kuat sehingga penulis tetap ceria dari hari setelah *meet-up* hingga *meet-up* kembali. Semoga persahabatan ini kelak menjadikan kita insan yang mulia, berguna bagi nusa dan bangsa, dan awet hingga tutup usia.
15. *Trio ladies sunset*, Alm. Khaldayuwana Handarwuri dan Anindya Sabila Maghrisa. Sahabat baik penulis dari masa SMA, terimakasih telah hadir di duniaku, atas warna yang telah kalian beri, canda, tawa dan duka, kenakalan sewajarnya di masa sekolah akan menjadi momen yang tak terlupakan. Teruntuk sahabatku Alm. Alda semoga kamu selalu bahagia disana, kami selalu berdoa

untukmu dan kamu akan ada dihatiku selalu. Teruntuk sahabatku Risa, selamat atas keberhasilannya!! bangga banget sama kamu! Masih muda tapi sudah berjaya, lancar-lancar untuk usahanya ya.

16. Grup “*mantan anak abi fat*” Zella, Siska, Puspita, Aldani, Aji, Rizal, Fahmi, Naffi, Dyas dan Yoga selaku teman penulis sedari awal SMA. Terimakasih banyak selalu kompak dalam pertemanan ini, selalu antusias ketika berkumpul bersama suka dan duka, memberi canda dan tawa. Semoga kalian sukses semuda mungkin dan selalu berjaya.
17. Alm. Nadila, Tiara, Rachmat, Anisa, Fitriyas, Dewi, Arti, Tata, Nahar, Afaf, Endah, dan Dinda selaku teman sekaligus sahabat penulis dari awal masa perkuliahan. Terimakasih selalu bersama-sama memberikan dukungan, kehangatan, dan ketulusan. Terimakasih atas kerja sama yang luar biasa selama perkuliahan. Kalian muda mudi yang terhebat!! sukses semuda mungkin ya kawan.
18. Aulia Intan Febia. Khusus untuk kamu, terimakasih banyak telah menjadi sahabat penulis dari awal perkuliahan. “intan dan intun” seperti upin dan ipin bukan, hehehe. Terimakasih intun!, aku selalu merasa bersyukur bisa bersama-sama melewati segala proses dalam perkuliahan ini, melekat kesana kemari berdua. Yang selalu sengaja menyusun jadwal pada setiap semesternya hingga dalam menyusun skripsi juga selalu bareng-bareng. Banyak suka dan banyak stress nya juga tentu saja, hehehe. Selamat untuk kita yang sangat mampu melewati ini yaa!! Terimakasih sekali lagi karena kamu mau mendengar, menampung, memberikan solusi dari segala keluh kesahku yang bukan dari perkara perkuliahan saja. Semoga kita selalu rukun dan awet hingga nenek-nenek !!! sukses semuda mungkin sahabatku.
19. Responden dan beberapa pihak dari PT Sari Lembah Subur yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk membantu penulis untuk mengisi

kuesione sehingga penulis dapat mengolah data dengan baik. Semoga para responden diberikan nikmat sehat dan selalu diberkahi.

20. *Zin Vita, Zin Vivi, Zin Stella, Zin Dika, Zin Maria, Mbak Dona, dan Coach Enu*, selaku pelatih dan instruktur zumba, aerobic maupun yoga di worldfit sleman city hall yang telah membuat penulis tetap sehat dan menjaga tubuh tetap bugar di masa *pandemic* ini, sehingga penulis tetap fit dalam menyusun tugas akhir ini.
21. Mbak Rita, Mbak Mayang, Mbak Widiya, dan Zin Erni, selaku instruktur di sanggar senam puspa. Terimakasih telah meningkatkan kebugaran dalam aktivitas harian penulis.
22. Seluruh teman-teman seperjuangan akuntansi angkatan 2017, yang tidak dapat disebutkan satu-satu. Terima kasih atas semua kerja sama yang telah terjalin selama ini. Semoga kita semua dapat mengamalkan ilmu yang telah kita tempuh serta kehidupan setelah menyandang gelar S.Ak kita dapat berguna bagi nusa dan bangsa. Sukses semuda mungkin untuk semua.

Seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini hingga akhir yang tidak dapat disebutkan satu-satu. Semoga Allah melimpahkan rahmat, karunia, membalas segala perbuatan baik, dan senantiasa memberikan kebahagiaan dunia dan akhirat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Yogyakarta, Januari 2022

Sustina Intan Dwi Kurnia

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Sampul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Berita Acara Ujian Skripsi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Halaman Motto .....	vi
Halaman Persembahan .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	xiii
Daftar Tabel .....	xvii
Daftar Gambar .....	xviii
Daftar Lampiran .....	xix
Abstrak .....	xx
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Teori Atribusi .....	9
2.1.2 Teori Agensi .....	9
2.1.3 Teori Perkembangan Moral .....	10
2.1.4 <i>Fraud Triangle theory</i> .....	11
2.1.5 <i>Fraud Diamond</i> .....	12

2.1.6 <i>Fraud Pentagon</i> .....	13
2.1.7 <i>Fraud Hexagon</i> .....	14
2.1.8 Kecenderungan kecurangan akuntansi ( <i>fraud</i> ) .....	15
2.1.9 Pengendalian Internal .....	18
2.1.9.1. Komponen Pengendalian Internal .....	19
2.1.9.2. Sifat-sifat Pengendalian Internal .....	22
2.1.9.3. Pihak-Pihak yang Bertanggung Jawab Terhadap Pengendalian Internal.....	25
2.1.9.4. Tujuan Pengendalian Internal .....	26
2.1.10 Kesesuaian Kompensasi .....	27
2.1.10.1 Jenis Kompensasi .....	28
2.1.10.2 Tujuan Kompensasi .....	30
2.1.11 Perilaku Tidak etis.....	30
2.2 Telaah Penelitian terdahulu .....	32
2.3 Hipotesis Penelitian .....	34
2.3.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .....	35
2.3.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .....	35
2.3.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .	36
2.4 Kerangka Penelitian .....	37
<b>BAB III</b> .....	<b>38</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	38
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1. Jenis dan Sumber Data .....	39
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	41
3.3.1 Variabel Independen (variabel bebas).....	41
3.3.1.1 Keefektifan Pengendalian internal (X1) .....	41
3.3.1.2 Kesesuaian Kompensasi (X2) .....	43
3.3.1.3 Perilaku Tidak Etis (X3).....	44

3.3.2 Variabel Dependen (variabel terikat) .....	46
3.4 Metode Analisis Data (Pengujian Instrumen Penelitian) .....	47
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	47
3.4.1.1 Uji Validitas .....	48
3.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.4.3.1 Uji Normalitas.....	49
3.4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	50
3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	51
3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.4.5 Uji Hipotesis .....	52
3.4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
3.4.5.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F).....	52
3.4.5.3 Uji t.....	53
<b>BAB IV.....</b>	<b>54</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
4.2 Uji Kualitas Data .....	59
4.2.1 Uji Validitas.....	59
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal .....	59
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	60
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Tidak Etis .....	61
4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	62
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal.....	63
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	64

4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Tidak Etis.....	64
4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .....	65
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.1 Uji Normalitas .....	69
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	72
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.6 Uji Hipotesis.....	76
4.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
4.6.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F).....	77
4.6.3 Uji t.....	78
4.7 Pembahasan Hipotesis.....	79
4.7.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	79
4.7.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	80
4.7.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	80
BAB V.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	83
5.3 Saran.....	83
5.4 Implikasi Penelitian.....	84
5.4.1 Implikasi Perusahaan.....	84
5.4.2 Implikasi Teoritis.....	85
Daftar Pustaka.....	86
Lampiran.....	90

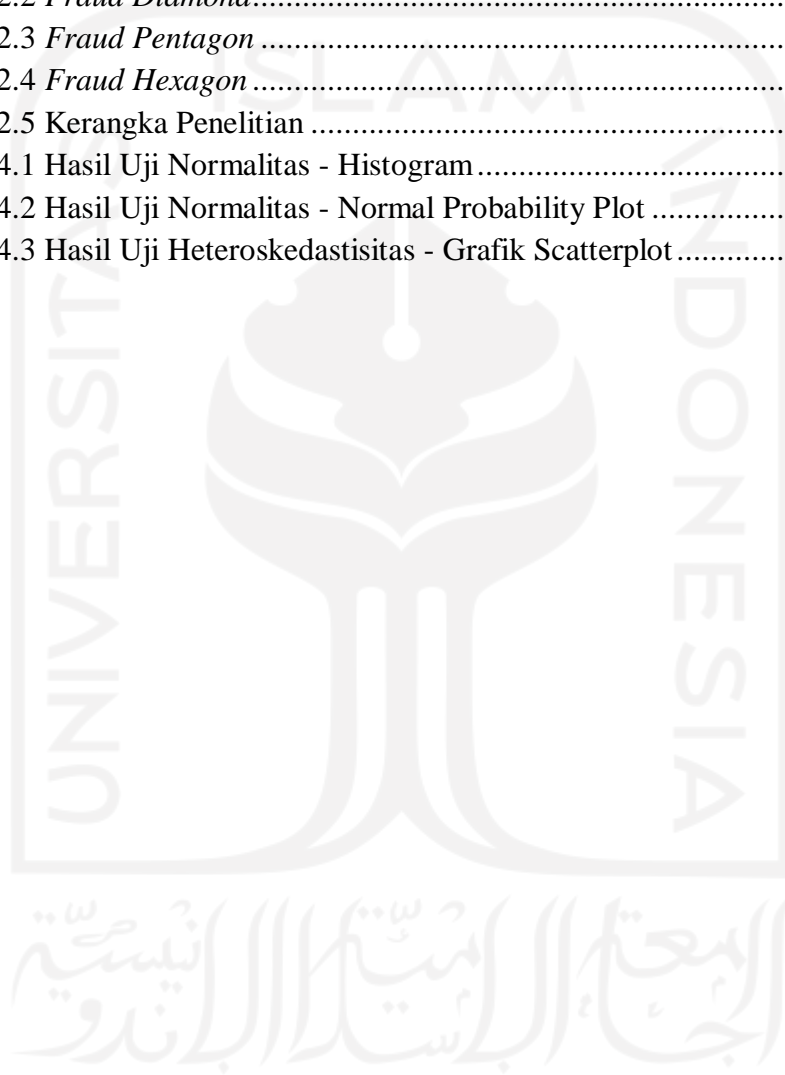


## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	40
Tabel 3.2 Butir pernyataan variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .....	46
Tabel 3.3 Butir pernyataan variabel Keefektifan Pengendalian Internal .....	42
Tabel 3.4 Butir pernyataan variabel Kesesuaian Kompensasi.....	43
Tabel 3.5 Butir pernyataan variabel Perilaku Tidak Etis .....	45
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Distribusi Kuesioner .....	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Tidak Etis .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal .....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi .....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Tidak Etis.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi .	65
Tabel 4.14 Hasil Statistik Deskriptif .....	66
Tabel 4.15 Kategori Skor Variabe .....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas - Kolmogorov-Smirnov.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) .....	77
Tabel 4.21 Hasil Uji F .....	77
Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	78

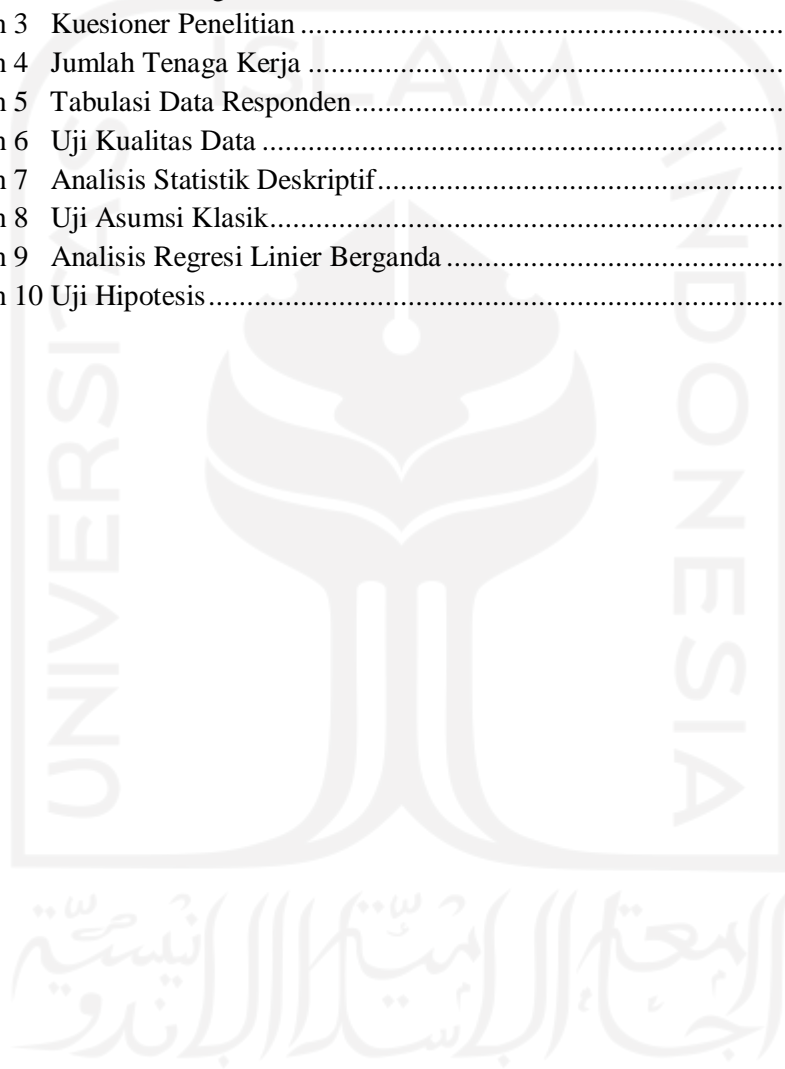
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Fraud Triangle</i> .....	12
Gambar 2.2 <i>Fraud Diamond</i> .....	13
Gambar 2.3 <i>Fraud Pentagon</i> .....	14
Gambar 2.4 <i>Fraud Hexagon</i> .....	15
Gambar 2.5 Kerangka Penelitian .....	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas - Histogram .....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas - Normal Probability Plot .....	71
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Grafik Scatterplot .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	92
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian .....	93
Lampiran 4	Jumlah Tenaga Kerja .....	101
Lampiran 5	Tabulasi Data Responden.....	102
Lampiran 6	Uji Kualitas Data .....	118
Lampiran 7	Analisis Statistik Deskriptif.....	128
Lampiran 8	Uji Asumsi Klasik.....	129
Lampiran 9	Analisis Regresi Linier Berganda .....	133
Lampiran 10	Uji Hipotesis.....	134



## ABSTRAK

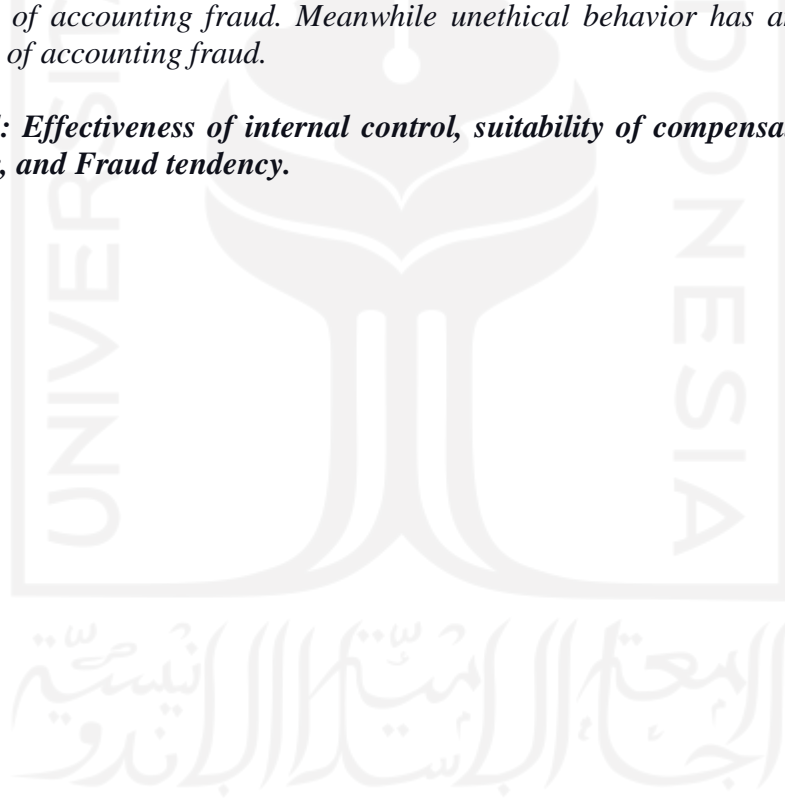
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau. Sampel penelitian ini berjumlah 101 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan kriteria responden yang memiliki umur lebih dari 20 tahun dan masa kerja minimal 2 tahun di PT Sari Lembah Subur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, bersumber dari data kuesioner serta pengukurannya memakai skala likert 4 point. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan IBM SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan variabel perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**Kata Kunci : Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Perilaku Tidak Etis, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of Internal Control Effectiveness, suitability of compensation, and unethical behavior on the Tendency of Accounting Fraud. The sample of this study involves 101 respondents. The convenience sampling technique is used for this study, with the criteria of respondents who have more than 20 years old and a minimum working period of 2 years at PT Sari Lembah Subur. This research is quantitative research, sourced from questionnaire data and measurement using a 4 point Likert scale. The analytical methods used in this research are data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The data in this study is processed using IBM SPSS version 22. The results of this study indicate that the effectiveness of internal controls and Compensation suitability has a negative had no effect on the tendency of accounting fraud. Meanwhile unethical behavior has an effect on the tendency of accounting fraud.*

**Keyword:** *Effectiveness of internal control, suitability of compensation, unethical behavior, and Fraud tendency.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini kecurangan (*fraud*) merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan baik badan usaha milik Negara maupun perusahaan swasta serta sudah menjadi hal menarik sehingga mencuri banyak perhatian media dan menjadi suatu isu yang penting.

Kecurangan akuntansi (*fraud*) merupakan keinginan melakukan segala sesuatu untuk memperoleh keuntungan bagi diri sendiri dengan cara-cara yang tidak sah dan tidak amanah. Seperti tindakan manipulasi, catatan akuntansi yang di palsukan, informasi yang ada pada laporan keuangan dihapus secara sengaja, serta adanya penerapan suatu prinsip-prinsip akuntansi yang salah secara sengaja sehingga pihak lain akan merasa dirugikan (Rahmah, 2018).

ACFE mengategorikan *fraud* menjadi 3 kategori utama. Pertama adalah penyelewengan aset, yang melibatkan pencurian atau penyalahgunaan aset organisasi. Kedua, korupsi yang merupakan penipuan dengan menggunakan pengaruh mereka secara salah dalam transaksi bisnis untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri ataupun orang lain, dimana hal tersebut bertentangan dengan tugas terhadap atasan mereka atau hak-hak orang lain. Dan ketiga adalah kecurangan laporan keuangan, yang umumnya melibatkan pemalsuan laporan keuangan organisasi.

Korupsi telah lama berkembang di Indonesia hingga menjadi suatu hal sistemik. Menurut Survei *Fraud* Indonesia 2019 yang diselenggarakan oleh ACFE, korupsi merupakan jenis *fraud* terbanyak yang dilakukan di Indonesia dibandingkan dengan jenis *fraud* lain, yaitu penyalahgunaan aset dan kecurangan laporan keuangan.

Dalam study yang dilakukan oleh (Anggraini, 2019) Kasus kecurangan dilakukan oleh PT Asian Agri Group yang merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Sumatera Utara bahkan di Indonesia dimana perusahaan tersebut menggelapkan pajak yang berupa Pajak Penghasilan (PPh) dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN), penyimpangan pencatatan transaksi sebesar Rp.2,62 triliun, mark up biaya perusahaan

hingga Rp.1,5 triliun, mendongkrak kerugian transaksi ekspor Rp.232 miliar, serta mengecilkan hasil penjualan Rp.889 miliar. Perhitungan SPT Asian Agri yang digelapkan berasal dari SPT periode 2002-2005. Hitungan terakhir menyebutkan penggelapan pajak itu diduga berpotensi merugikan keuangan negara hingga Rp.1,3 triliun.

Laporan keuangan harus disajikan dengan baik sehingga mampu menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Kualitas penyajian laporan keuangan merupakan ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan pada informasi akuntansi sehingga bisa memenuhi tujuannya. (Hidayat, 2018) mengatakan bahwa tujuan laporan keuangan secara garis besar adalah *screening* (sarana informasi), *Understanding* (Pemahaman), *Forecasting* (Peramalan), *Diagnosis* dan *Evaluation* (evaluasi).

Pencegahan *fraud* dapat dilakukan dengan berbagai langkah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud*, sehingga dapat membatasi atau mengurangi kerugian yang mungkin timbul apabila terjadi kecurangan. Pencegahan dapat dilakukan dengan cara menetapkan serta mengembangkan/meningkatkan pengawasan yang merupakan tanggung jawab manajemen. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan suatu alat yang dapat membantu dalam mencegah dan mendeteksi terjadinya kecurangan dalam perusahaan tersebut.

Adanya sistem akuntansi yang memadai, memungkinkan akuntan perusahaan bisa menyediakan informasi keuangan untuk setiap tingkatan manajemen, pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pengguna laporan keuangan (*stakeholder*) sebagai dasar untuk membuat keputusan ekonomi. Sistem ini dipergunakan oleh manajemen untuk merencanakan serta mengendalikan operasi perusahaan. Lebih khusus lagi, kebijakan serta mekanisme yang dipergunakan secara langsung bertujuan untuk mencapai sasaran serta menjamin atau memastikan laporan keuangan yang memadai dan hukum peraturan perundang-undangan telah ditaati atau dipatuhi. Hal ini disebut sebagai pengendalian internal, atau dengan kata lain bahwa pengendalian internal ini bertujuan untuk reliabilitas pelaporan akuntansi yang dipergunakan perusahaan untuk menyediakan informasi keuangan yang handal, efisiensi dan efektivitas operasi serta memastikan dipatuhinya hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aset, dan niat pegawai dalam

melakukan tindak kecurangan. Banyaknya kasus *fraud* disebabkan oleh tidak adanya sistem pengendalian internal, sehingga pengawasan atau pengendalian yang lemah atau kurang baik, kurangnya kejujuran, regulasi dan prestasi kerja yang buruk sehingga para pelaku kejahatan dapat melakukan tindakannya dengan leluasa. Selain itu *fraud* juga dapat dikaitkan dengan karakter manusia itu sendiri. Karakter manusia dapat dilihat dari kepribadian dan pola pikir mereka yang menunjukkan bahwa kejujuran dan keadilan itu sangat penting serta tidak boleh dihilangkan, tetapi harus ditingkatkan dan dipertahankan sehingga dapat memondasi diri kita sendiri agar tidak melakukan kecurangan.

Selain efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Kompensasi diberikan dari perusahaan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan harus sebanding. Apabila kompensasi yang diberikan untuk karyawan sesuai/tepat, maka kepuasan akan meningkat dan karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka terdorong untuk melakukan pekerjaan yang terbaik ditempat kerja. Hal tersebut bisa meminimalisir karyawan dalam melakukan tindakan kecurangan akuntansi yaitu pencurian aset maupun kecurangan yang lain. Karena, perusahaan akan sebaik mungkin dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberi kompensasi langsung maupun tidak langsung secara layak dan adil.

Selain pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi, perilaku tidak etis juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis mempengaruhi banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Perilaku tidak etis merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut (Rahmah & Haryoso, 2018) Perilaku tidak etis dapat terjadi disebabkan karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan bebas melakukan kecurangan dalam sebuah perusahaan atau instansi yang dapat memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi ternyata menimbulkan hasil yang belum konsisten. (Suryani & Marunduri, 2020)



menyatakan bahwa pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. (Mita & Indraswarawati, 2021) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan penelitian yang dilakukan oleh (Alou *et al.*, 2017) menunjukkan hasil bahwa kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Marunduri, 2020), maka penulis ingin melakukan penelitian kembali dengan menggunakan variabel independen yang sama yakni pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi serta variabel dependen yakni kecenderungan kecurangan akuntansi. Kemudian, atas saran dari peneliti sebelumnya yaitu untuk menambah variabel independen, maka penulis akan menambahkan variabel independen yakni perilaku tidak etis. Penambahan variabel ini dikarenakan variabel perilaku tidak etis belum banyak dikaji. Dari paparan latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau Tahun 2021)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
3. Apakah terdapat pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

2. Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Untuk menganalisis pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang akuntansi, memberikan bukti mengenai pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan menjadi perbandingan antara apa yang sudah dipelajari dengan prakteknya.
  - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran atau asumsi untuk masyarakat luas dan digunakan untuk bahan referensi serta masukan kepada beberapa pihak yang akan melakukan penelitian yang sejalan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi, pertimbangan, dan masukan dalam menyikapi fenomena kecurangan akuntansi terkait dengan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau.

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengendalian internal, kompensasi yang sesuai dalam suatu instansi dan memberikan dorongan untuk karyawan dalam bersikap atau berperilaku etis sebagai upaya meminimalisir sesuatu yang mengakibatkan seseorang akan cenderung berbuat curang pada perusahaan.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang berhubungan dengan keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini merupakan sebuah kesempatan untuk menerapkan ilmu terkait dengan

pengauditan yang telah didapat di bangku kuliah, serta penelitian ini juga merupakan tugas akhir yang digunakan sebagai syarat kelulusan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan mampu menjadi acuan untuk penelitian yang akan datang mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab I ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang ada pada penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

**BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab II menjelaskan tentang landasan teori sebagai dasar penelitian, telaah penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab III menjelaskan tentang populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, serta metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab IV menjelaskan tentang karakteristik responden, analisis data yang digunakan dengan menggunakan pengujian-pengujian baik secara deskriptif maupun inferensial. Bab ini juga menjelaskan bagaimana penginterpretasian data yang dihasilkan apakah hipotesis terbukti atau tidak.



## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian, keterbatasan penelitian, saran-saran untuk pihak yang berkepentingan, dan implikasi penelitian.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Menurut (Morissan, 2013) Teori atribusi menjelaskan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang berlangsung dalam diri, sehingga dapat memahami perilaku diri sendiri dan orang lain.

Dalam penelitian keperilakuan, teori atribusi diterapkan dengan menggunakan variabel *locus of control* (dimana tempat pengendalian kita berada). Variabel tersebut terdiri dari dua komponen yaitu internal *locus of control* dan *external locus of control*. *Internal locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa mereka secara individu dapat mempengaruhi kinerja serta perilaku mereka melalui kemampuan, keterampilan, dan upaya yang mereka miliki. Di sisi lain *external locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendaliannya.

##### **2.1.2 Teori Agensi**

Teori keagenan atau *agency theory* berguna untuk menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori keagenan adalah hubungan atau kontrak antara satu orang atau lebih (*principals*) dan orang yang merekrut orang lain (*agent*). Teori keagenan mengasumsikan bahwa setiap individu hanya dimotivasi oleh kepentingannya sendiri, yang mengarah pada konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Faktor kecurangan akuntansi yang dilakukan oleh individu hanya didorong oleh kepentingannya sendiri yang menimbulkan konflik kepentingan antara prinsipal dan agen karena saling bertentangan (Putri & Laksmi, 2019).

Teori keagenan sering digunakan untuk menjelaskan kecurangan akuntansi. Teori agensi didasarkan pada dua asumsi perilaku yang berbeda, yakni bahwa individu berusaha untuk memaksimalkan

kebutuhannya dan keuntungan individu diambil dari kontrak yang tidak sesuai antara agen dengan prinsipal (Zogning, 2017).

Pada penelitian ini, karyawan bertindak sebagai prinsipal, sedangkan PT Sari Lembah Subur bertindak sebagai agen. Masalah keagenan merupakan suatu permasalahan yang terjadi dikarenakan terdapat kepentingan yang berbeda. Salah satu penyebab masalah perkantoran yaitu adanya asimetri informasi. Asimetri informasi adalah ketidakseimbangan dalam informasi yang dimiliki antara karyawan (prinsipal) dengan perusahaan (agen). Jika karyawan (prinsipal) tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai kinerja agen, agen memiliki lebih banyak informasi tentang kapasitas mereka, lingkungan kerja dan bisnis secara keseluruhan. Hal ini menyulitkan prinsipal untuk mengetahui apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Dalam situasi ini, prinsipal membutuhkan informasi tentang situasi serta kondisi permasalahan yang dimiliki oleh agen dan kinerja agen itu sendiri. Perbedaan tujuan yang mungkin timbul antara prinsipal dan agen dapat menimbulkan konflik, karena agen atau manajemen cenderung mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan bisnis/perusahaan. Sehingga asimetri tersebut mengarah pada tindakan manajemen cenderung curang dalam memberikan informasi yang diperlukan bagi prinsipal untuk memotivasi mereka dalam memperoleh kompensasi bonus yang tinggi (Putra et al., 2019)

### **2.1.3 Teori Perkembangan Moral**

Tahapan perkembangan moral merupakan ukuran tinggi rendahnya moral individu, sesuai dengan perkembangan pertimbangan moral seseorang. Menurut Kohlberg; L., Hersh, R.H. 1977 dalam Hasanah, E., (2019) tahapan perkembangan moral terdapat 3(tiga) level yang terbagi menjadi beberapa tahapan.

1. Pada level yang paling bawah/rendah yakni *preconventional* (pra-konvensional). Tahap 1 ketaatan dan hukuman, seseorang akan mematuhi aturan dikarenakan takut terhadap peraturan dan hukum yang berlaku. Tahap 2 individualisme dan pertukaran, mungkin akan ada timbal balik, namun hal itu hanya untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang dalam tahap pra-konvensional ketika akan melakukan suatu tindakan juga akan mempertimbangkan kebutuhannya menjadi faktor yang penting.

2. Level kedua *conventional* (konvensional). Tahap 3 hubungan interpersonal. seseorang akan bertindak berdasarkan pada persetujuan dari keluarga serta temannya dan juga pada norma-norma sosial yang ada di masyarakat. Tahap 4 menjaga ketertiban sosial, dengan menghormati otoritas, melakukan tugasnya, menjaga hukum dan mengikuti setiap aturan.
3. Level ketiga adalah *pasca-conventional* (paska konvensional). Tahap 5 kontrak sosial dan hak perorangan, seseorang akan mempunyai perbedaan pendapat, nilai dan percaya pada orang lain. Tahap 6 prinsip universal, seseorang akan mengikuti prinsip yang adil pada internalisasi dan tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang akan menentang terhadap hukum dan peraturan.

Manajemen akan membagikan kematangan moral yang tinggi dalam perusahaan. Kematangan moral ini merupakan landasan dan menjadi dasar sebagai pertimbangan manajemen dalam membentuk tanggapan dan perilaku terhadap isu-isu etis. Perkembangan pengetahuan moral ialah indikator dan pengambilan keputusan positif dan etis yang berkaitan dengan perilaku dan tanggung jawab sosial. Dengan adanya tanggung jawab sosial, manajemen diharapkan terhindar dari perilaku yang menyimpang dan kecenderungan berbuat kecurangan dalam kinerja atas pengelolaan moralitas yang tinggi. Tingginya moralitas manajemen dalam perusahaan diharapkan mampu menghasilkan perilaku etis sehingga dapat meminimalisir tindakan kecurangan. Akan tetapi, apabila sebaliknya yang terjadi, yaitu ketika manajemen yang mempunyai pengelolaan moral yang buruk, maka bisa mengakibatkan penyimpangan dalam kinerjanya. (Rahmi & Sovia, 2017)

#### **2.1.4 *Fraud Triangle theory***

Menurut (Motifasari *et al.*, 2019) terdapat tiga faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*), yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan sikap (*rationalization*). Yang dijelaskan sebagai berikut :

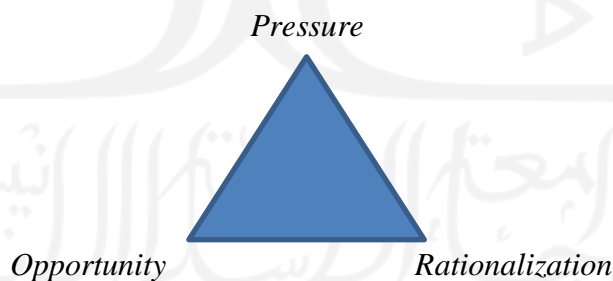
1. Tekanan (*pressure*) merupakan faktor pendorong atau motivasi dari seseorang pelaku untuk melakukan kecurangan yang disebabkan karena adanya suatu tekanan, baik disebabkan karena tekanan keuangan dan juga non keuangan



2. Kesempatan (*opportunity*) merupakan suatu keadaan di mana seseorang akan melakukan suatu kecurangan karena adanya kelemahan situasi dan kondisi sehingga seseorang bisa melakukan kecurangan tanpa terdeteksi dan tidak adanya sanksi akibat dari pengendalian internal yang kurang efektif. Biasanya seseorang melakukan kecurangan dengan memanfaatkan keahlian dan keterampilannya. Semakin banyaknya kesempatan, maka seseorang untuk melakukan kecurangan semakin terbuka lebar.
3. Sikap (*rationalization*) merupakan sikap individu untuk melakukan suatu kecurangan atau pembenaran diri individu sebelum melakukan suatu perilaku yang salah atau kecurangan. Para pelaku atas tindakan kecurangan ini menganggap bahwa apa yang mereka lakukan merupakan sesuatu yang wajar. Sehingga para pelaku ini melakukan suatu tindakan kecurangan dan beranggapan bahwa yang mereka lakukan tidak merugikan perusahaan dan bukan menjadi suatu masalah yang besar, hanya karena menggunakan sedikit saja atau meminjam harta perusahaan.

**Gambar 2. 1**

***Fraud Triangle***



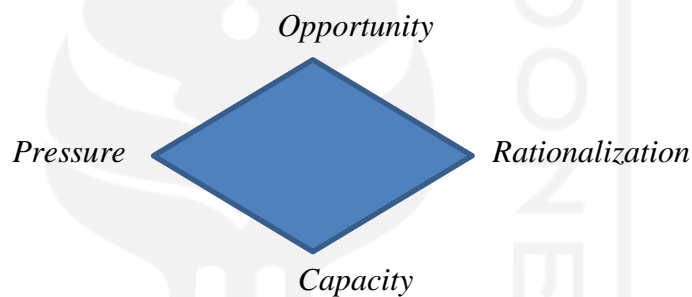
### **2.1.5 *Fraud Diamond***

*Fraud diamond* merupakan penyempurnaan dari teori *fraud triangle*. Menurut (Faradiza, 2019) terdapat pembaharuan pada *fraud triangle* untuk meningkatkan kemampuan mendeteksi dan pencegahan *fraud* yaitu

dengan menambahkan elemen yang keempat yakni *capability*. Dalam merancang sistem deteksi, sangat penting untuk mempertimbangkan personal yang ada dalam perusahaan yang memiliki kapabilitas untuk melakukan kecurangan pada perusahaan. Teori ini menjelaskan bahwa kunci untuk mengurangi kecurangan (*fraud*) adalah dengan fokus pada situasi khusus yang terjadi selain *pressure* dan *rationalization* serta kombinasi *opportunity* dan *capability*.

**Gambar 2. 2**

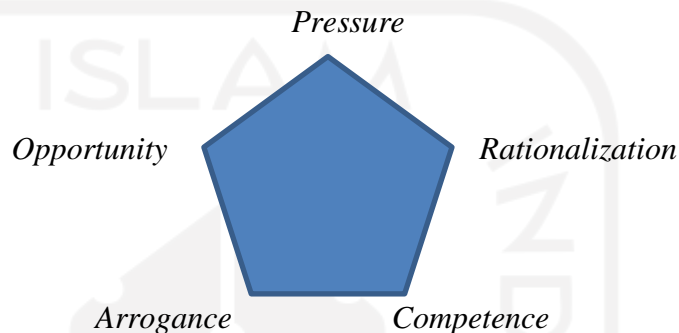
***Fraud Diamond***



**2.1.6 *Fraud Pentagon***

Teori *fraud pentagon* merupakan perluasan dari teori *fraud triangle*, dalam teori ini menambahkan dua elemen fraud lainnya yaitu kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). Crowe (2011) mendeskripsikan kompetensi sebagai kemampuan karyawan untuk mengabaikan pengendalian internal, mengembangkan strategi kerahasiaan, dan mengatur kondisi sosial untuk keuntungan pribadi. Selanjutnya, arogansi adalah sikap superior atas hak yang dimiliki dan merasa bahwa pengendalian internal atau kebijakan perusahaan tidak berlaku bagi dirinya.

**Gambar 2. 3**  
**Fraud Pentagon**



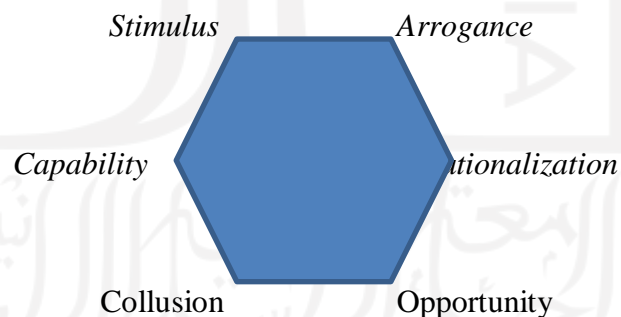
### 2.1.7 *Fraud Hexagon*

Hingga saat ini terdapat 6 poin *fraud hexagon* dimana *fraud hexagon* ini dikembangkan pada tahun 2019 oleh Georgios L. Vousinas yang berasal dari pengembangan *fraud pentagon* dengan menambahkan *collusion* (Desviana et al., 2020). 6 poin dalam *fraud hexagon*, yaitu sebagai berikut:

1. *Stimulus/Pressure* (tekanan): Tekanan untuk melakukan penipuan baik finansial maupun non finansial. Pelaku tindakan fraud ini melakukan kejahatan sebagai dampak dari tekanan kebutuhan keuangan, penurunan target keuangan, tekanan ekonomi keluarga karena keuangan yang mendesak, juga berbagai tekanan lainnya, maka hal tersebut dapat menjadi acuan para pelaku melakukan kecurangan di dalam perusahaan.
2. *Capability (kapabilitas)*: hal ini memberikan tingkat kekuatan dan kapasitas suatu pihak untuk berbuat kecurangan dalam suatu perusahaan. Salah satu contoh yang konkret yaitu pada saat terjadinya pergantian direksi dimana terciptanya bentuk perbedaan kepentingan.
3. *Opportunity* (peluang): Apabila dalam perusahaan memiliki pengendalian internal perusahaan yang lemah, sehingga pengawasan yang lemah ini menyebabkan seseorang untuk berbuat kecurangan. Kelemahan bisa mengakibatkan kefatalan bagi suatu perusahaan, sebagai akibatnya seseorang akan memanfaatkan pengendalian internal yang ada di dalam perusahaan.

4. *Rationalization* (rasionalisasi): Pelaku akan membenarkan atau menganggap bahwa tindakan menyimpang atas apa yang mereka lakukan adalah benar. Perilaku ini terjadi ketika seseorang merasa sudah melakukan lebih banyak hal untuk instansi, sebagai akibatnya mereka terpicu buat mendapatkan keuntungan yang didasari dengan suatu anggapan bahwa ketika pada saat mereka bekerja dengan baik maka perilaku menyimpang tersebut sah-sah saja.
5. *Arrogance* (ego): Arogansi merupakan perilaku superioritas yang membangkitkan keserakahan orang-orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidaklah berlaku secara pribadi. Hal tersebut dikarenakan pada saat sebagian orang merasa bahwa kepemimpinannya lebih tinggi daripada yang lainnya.
6. *Collusion* (kolusi): kolusi mengacu pada tindakan penipuan yang dilakukan oleh pihak yang bertujuan untuk mengambil tindakan lain untuk beberapa tujuan yang menyimpang, dimana terdapat dua orang atau lebih pihak yang telah tertipu, seperti menipu pihak ketiga dari hak yang dimilikinya.

**Gambar 2. 4**  
**Fraud Hexagon**



### 2.1.8 Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*)

Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) adalah kelalaian penyajian yang disengaja (salah saji), serangkaian tindakan penipuan yang sengaja dilakukan secara tidak wajar dan ilegal. Tindakan tersebut

kerap dilakukan demi menghasilkan keuntungan, dimana yang melakukannya bisa dari orang dalam maupun dari luar organisasi. Namun, pelaku tindak kecurangan ini kerap kali dilakukan oleh seseorang yang berada didalam suatu instansi atau organisasi demi memperoleh harta benda maupun uang, demi menghindari pembayaran atau kehilangan harta benda maupun uang, dan tentu saja akan memperoleh keuntungan pribadi maupun bisnis. Kecurangan akuntansi bisa menggunakan beberapa cara, misalnya manipulasi beberapa bukti transaksi yang biasanya dilakukan dengan cara mengubah besar atau kecilnya jumlah yang sebenarnya, dalam proses penyusunannya mengabaikan aturan akuntansi yang berlaku, dokumen-dokumen pendukung yang telah dipalsukan, serta mengubah catatan jurnal akuntansi terutama yang dilakukan ketika akhir periode sudah dekat (Suryani & Marunduri, 2020).

*Association Of Certified Fraud Examinations (ACFE)* merupakan salah satu asosiasi di Amerika Serikat yang mendedikasikan kegiatannya dalam pencegahan dan pemberantasan kecurangan, juga mengkategorikan jenis-jenis kecurangan sebagai berikut:

1. Korupsi (*corruption*)

Korupsi menurut ACFE ada empat, kategori korupsi tersebut yaitu:

- a. Konflik kepentingan (*conflict of interest*) yaitu pertentangan kepentingan yang terjadi ketika karyawan, manajer dan pejabat dalam suatu perusahaan maupun instansi memiliki kepentingan pribadi dalam suatu transaksi yang dapat merugikan suatu perusahaan atau instansi. Pertentangan kepentingan ini terbagi kedalam tiga (3) kategori yakni rencana penjualan, rencana pembelian dan rencana lainnya.
- b. Suap (*bribery*) adalah menawarkan, memberi, menerima sesuatu dengan maksud untuk mempengaruhi keputusan bisnis yang akan diambil.
- c. Pemberian ilegal (*illegal gratuit*). Pemberian ilegal mirip dengan suap, namun tidak mempunyai pengaruh terhadap keputusan bisnis. Pemberian ilegal akan diberikan kepada seseorang yang mempunyai pengaruh atas kesepakatan bisnis yang telah dia berikan. Pemberian ilegal akan diberikan ketika kesepakatan telah selesai.

- d. Pemerasan (*extortion*). Penjual akan menawarkan dan memberi hadiah/suap kepada pembeli apabila konsumen tersebut memesan produk dari suatu perusahaan.
2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*)  
Penyalahgunaan aset yaitu suatu bentuk kecurangan yang menyangkut kepemilikan illegal, penggelapan aset perusahaan atau instansi dan menggunakan aset perusahaan demi kepentingannya sendiri. Terdapat 2 jenis penyalahgunaan aset, yaitu sebagai berikut:
- a. Kecurangan kas (*cash fraud*), kecurangan kas ini misalnya kas yang dicuri serta beberapa pengeluaran dan juga penipuan misalnya cek yang dipalsukan.
- b. Kecurangan atas persediaan serta aset lainnya (*fraud of inventory and all other asset*) kecurangan ini berupa pencurian serta pemakaian inventaris kantor demi kepentingannya sendiri atas inventaris atau aset yang lainnya.
3. Kecurangan Laporan Keuangan (*financial statement fraud*)  
Kecurangan Laporan Keuangan bisa dikatakan penipuan manajemen yang melibatkan salah saji material atas LK (Laporan Keuangan) sehingga bisa membuat kerugian bagi investor dan kreditor. Kecurangan tersebut bisa berupa kecurangan keuangan maupun *non* keuangan. Kecurangan dalam laporan keuangan ini misalnya tindakan manipulasi, catatan akuntansi yang dipalsukan, informasi yang ada dalam laporan keuangan dihapus secara sengaja, serta terdapat prinsip-prinsip akuntansi yang salah diterapkan secara sengaja. Terdapat 5 kategori dalam kecurangan laporan keuangan ini, yaitu sebagai berikut :
- a. *Timing difference* merupakan bentuk kecurangan akuntansi dimana waktu pada saat transaksi dicatat tidak selaras atau dicatat lebih dulu dari waktu transaksi yang sebetulnya terjadi.
- b. *Fictitious revenues* merupakan suatu kecurangan akuntansi dimana pendapatan dibuat, namun tidak pernah dihasilkan.
- c. *Concealed liabilities and expenses* merupakan suatu kecurangan akuntansi dimana beberapa kewajiban perusahaan disembunyikan, sehingga laporan keuangan perusahaan tersebut akan terlihat baik.
- d. *Improper disclosure* adalah perusahaan tidak mengungkapkan laporan keuangan secara memadai demi menyamarkan kecurangan yang terjadi di dalam suatu perusahaan, sebagai

akibatnya para pengguna LK (Laporan Keuangan) tidak dapat melihat keadaan perusahaan yang sebenarnya terjadi.

- e. *Improper asset valuation* merupakan suatu kecurangan akuntansi atau LK yang tidak wajar dalam melakukan suatu penilaian, dikarenakan tidak menerapkan prinsip akuntansi yang berlaku umum (PABU) atau *Generally Accepted Accounting Principles*. (GAAP) atas aset perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan serta menurunkan biaya.

### 2.1.9 Pengendalian Internal

*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang dikembangkan oleh perusahaan untuk menciptakan kepercayaan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengendalian internal dapat memberikan informasi dalam penilaian kinerja instansi serta manajemen yang digunakan sebagai panduan untuk rencana kedepannya.

Menurut (Suryani & Marunduri, 2020) pengendalian internal merupakan keberhasilan manajemen dalam mencapai suatu tujuan instansi atau perusahaan terkait dengan hal menjaga penyajian LK yang andal, efisiensi serta efektivitas operasional dan juga patuh pada hukum dan peraturan perundang-undangan. Pengendalian internal yang efektif akan memberi peran pencegahan serta pendeteksian terjadinya *fraud* yang terjadi didalam suatu perusahaan.

Jadi, kecenderungan kecurangan akuntansi pada suatu perusahaan dapat diupayakan dengan penerapan pengendalian internal yang efektif, hal tersebut dikarenakan pengendalian internal memiliki pengaruh yang cukup tinggi sehingga pekerjaan seseorang oleh orang lain secara otomatis diperhatikan/dicek secara berkala. Jika pengendalian internal dalam sebuah instansi itu lemah, maka terjadinya kesalahan dan kecurangan akan semakin besar. Sebaliknya, apabila pengendalian internal yang dimiliki instansi kuat, maka terjadinya kecurangan kemungkinan bisa dicegah.

### 2.1.9.1. Komponen Pengendalian Internal

Berdasarkan konsep *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* pengendalian internal terdiri dari lima komponen, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)

Keseluruhan sikap, kesadaran, dan tindakan direksi serta manajemen mengenai sistem pengendalian internal dan kepentingannya dalam perusahaan. Ada beberapa elemen khusus yang biasanya berkontribusi pada lingkungan pengendalian yang berhasil dan dapat digunakan sebagai indikator kualitas lingkungan pengendalian organisasi tertentu. Elemen-elemen ini adalah:

- a. Komunikasi dan penegakan integritas dan nilai-nilai etika.
- b. Komitmen terhadap kompetensi.
- c. Keterlibatan oleh pihak-pihak yang mempunyai tanggung jawab atas tata kelola independensi dan integritas pimpinan perusahaan.
- d. Filosofi manajemen dan pekerjaan, kontrol kepemimpinan dengan keteladanan.
- e. Struktur organisasi.
- f. Pendelegasian kekuasaan dan kewajiban.
- g. Kebijakan serta pelaksanaan SDM (Sumber Daya Manusia).

#### 2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)

Manajemen penilaian resiko merupakan bagian dari perancangan & pengoperasian sistem pengendalian internal, dimana hal tersebut digunakan untuk meminimalkan kekeliruan akibat suatu penyimpangan. Banyak teknik yang telah dikembangkan untuk mengidentifikasi risiko umum pada bisnis. Sebagian besar melibatkan identifikasi dan berprioritas terhadap aktivitas yang mempunyai risiko tinggi. Salah satu cara untuk mengikuti prosedur ini adalah :

- a. Mengidentifikasi prioritas sumber daya bisnis dan menentukan mana yang mempunyai risiko tinggi
- b. Mengidentifikasi potensi kewajiban yang mungkin timbul
- c. Meninjau kembali risiko yang muncul di masa lalu
- d. Mempertimbangkan risiko tambahan yang ditimbulkan akibat tujuan atau faktor eksternal baru
- e. Mengantisipasi perubahan dengan mempertimbangkan masalah dan peluang secara berkala



### 3. Informasi dan Komunikasi (*Information & Communication*)

Informasi harus relevan dan dapat diinformasikan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk dan jangka waktu yang tepat sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan kontrol dan tanggungjawab lainnya. Informasi dan komunikasi terbagi kedalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

- a. Masukan : Transaksi akuntansi, korespondensi, informasi kepegawaian, informasi pelanggan dan vendor, tujuan dan standar entitas, manual prosedur, informasi peristiwa; kegiatan; dan kondisi eksternal
  - b. Subsistem : Sistem akuntansi, catatan pelanggan dan vendor, sistem produksi, sistem anggaran, sistem kepegawaian, perangkat lunak sistem computer, perangkat lunak aplikasi komputer
  - c. Keluaran : Laporan akuntansi, laporan anggaran dan laporan produksi
- ### 4. Aktivitas Pengendalian (*Control Activities*)

Ada beberapa aktivitas pengendalian, terbagi dalam lima kategori:

#### a. Ulasan Kinerja

Ulasan kinerja merupakan pemeriksaan independen atas kinerja, dimana pihak ketiga yang melakukan pemeriksaan tersebut dan dalam kegiatan tersebut tidak terlibat langsung. Ulasan kinerja ini terkadang disebut sebagai verifikasi internal, tinjauan ini mencakup tinjauan kinerja aktual terhadap anggaran, pemeriksaan mendadak prosedur, perbandingan catatan akuntansi serta aset fisik secara berkala, dan tinjauan kinerja fungsional atau aktivitas.

#### b. Pemrosesan Informasi

Pemrosesan informasi pada dasarnya terdiri dari dua jenis prosedur pengendalian, yaitu:

##### 1) Pengendalian Aplikasi

Pengendalian aplikasi merupakan suatu kontrol yang berlaku pada aplikasi yang memulai, mencatat, memproses, dan melaporkan transaksi seperti *MS Office*, *SAP*, *QuickBooks* dan *system computer* umum lainnya. Contoh kontrol aplikasi adalah edit cek dari data masukan, numerik pemeriksaan urutan, dan tindak lanjut manual atas laporan pengecualian. Dalam sistem manual, kontrol aplikasi dapat digambarkan sebagai kontrol dokumen dan catatan yang memadai.

## 2) Pengendalian Umum

Kontrol umum merupakan kebijakan dan prosedur yang terkait dengan banyak aplikasi serta yang dapat mendukung kontrol aplikasi berjalan secara efektif dengan membantu pengoperasian sistem informasi dapat dipastikan benar dan berkelanjutan.

### c. Informasi

Kegiatan pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dilakukan untuk memastikan akurasi, ketepatan waktu (*up to date*), dokumen dan catatan yang memadai dan kelengkapan informasi.

### d. Pengendalian Fisik Atas Aset dan Catatan

pengendalian fisik merupakan suatu prosedur yang digunakan demi memastikan keamanan fisik aset. Apabila aset dan catatan tidak dilindungi dengan baik, maka dapat rusak, dicuri, dan bahkan hilang. Dalam perusahaan yang sangat terkomputerisasi, file data yang rusak bisa menjadi mahal atau bahkan tidak mungkin untuk diganti. Oleh karena itu, hanya seseorang yang bewewenang dapat diizinkan untuk mengakses aset perusahaan. Akses fisik langsung ke aset dapat dikendalikan dengan cara melakukan tindakan pencegahan fisik. Contohnya: kunci, pagar, gudang melindungi inventaris dan pelindung yang melindungi aset lain seperti peralatan dan brankas tahan api sehingga dapat melindungi aset seperti mata uang dan surat berharga.

### e. Pemisahan Tugas yang Memadai

Tujuan pemisahan tugas yaitu berusaha untuk mencegah orang-orang yang memiliki akses ke aset dapat direalisasi agar tidak bisa menyesuaikan catatan dan mengontrol aset tersebut. Pembagian tugas digunakan juga untuk mengurangi risiko kesalahan atau tindakan yang tidak tepat. Misalnya, tanggung jawab untuk mengotorisasi transaksi, mencatatkan, dan menangani aset yang terkait (disebut penyimpanan aset). Pemisahan tugas memerlukan tiga fungsi dasar yang harus dipisahkan dan diawasi secara memadai, yaitu:

- 1) Otorisasi adalah pendelegasian transaksi dan kewajiban atas nama perusahaan.
- 2) Penitipan adalah kontrol fisik atas aset atau catatan.
- 3) Rekaman adalah pembuatan bukti dokumenter dari suatu transaksi dan pemasukannya ke dalam catatan akuntansi.

## 5. Pemantauan (*Monitoring*)

Aktivitas pemantauan meliputi penilaian berkelanjutan, penilaian terpisah, maupun gabungan dari keduanya. Dimana kegunaannya yaitu untuk menjamin bahwa pengendalian internal di setiap komponen berada pada lingkungan perusahaan dan berfungsi dengan baik.

Evaluasi berkelanjutan diintegrasikan ke dalam suatu proses bisnis di berbagai tingkatan, sehingga dalam menyajikan informasi dapat tepat waktu. Evaluasi terpisah dapat dilaksanakan secara berkala, frekuensi serta ruang lingkupnya akan bergantung pada hasil dari evaluasi risiko, evaluasi berkelanjutan yang efektif, serta penilaian dari manajemen yang lain.

### 2.1.9.2. Sifat-sifat Pengendalian Internal

Bambang Hartadi (1999:11-17) mengungkapkan bahwa sifat-sifat pengendalian internal yang terpercaya terbagi menjadi 5 kategori, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Tanggung jawab sesuai dengan kualitas karyawan

Dalam suatu pengendalian, faktor yang tidak mudah dan juga penting yaitu mereka yang dapat mendukung sistem agar berjalan dengan tepat. Permasalahan dalam pengendalian internal terkadang ditimbulkan oleh karyawan adalah tingkat pergeseran jabatan akuntan yang cukup cepat, hal itu disebabkan karena dalam melakukan kinerja akuntansi dan pengendaliannya merupakan orang yang tidak mempunyai pengalaman. Orang yang tidak memiliki pengalaman berkemungkinan membuat lebih banyak kesalahan, daripada orang yang telah mempunyai pengalaman. Terdapat tiga(3) hal yang perlu dipertimbangkan dan menjadi perhatian dalam hal kualitas karyawan :

##### a. Penarikan tenaga kerja

Jika karyawan tidak dapat ditarik dari dalam perusahaan, manajemen harus mencari sumber daya manusia yang luas. Semakin luas sumber daya manusia, semakin besar juga kemungkinan untuk mendapatkan pelamar kerja yang diperlukan.

##### b. Pengembangan

Pengembangan kualitas pegawai melibatkan peningkatan pengetahuan serta kemampuan maupun keterampilan karyawan.

Pengembangan kualitas pegawai bertujuan untuk dapat memacu pegawai agar bekerja lebih giat serta lebih baik lagi, berusaha memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab atas kinerjanya secara efisien dan efektif.

c. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja ini bertujuan demi mengevaluasi pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana hal itu menjadi tanggung jawab oleh setiap pegawai. Pengukuran kinerja dipergunakan demi menentukan jabatan sesuai dengan pengalaman kerja dan juga dalam menentukan gaji pegawai.

2. Rencana perusahaan yang memberikan pembagian tugas yang tepat. Terdapat tiga jenis pemisahan tugas yang dilakukan oleh departemen/bagian, yaitu sebagai berikut :

a. Pemberian wewenang untuk melaksanakan transaksi.

Mengidentifikasi individu yang memiliki wewenang serta bertanggung jawab dalam transaksi yang dimulai.

b. Pencatatan transaksi.

Mendefinisikan kegiatan maupun fungsi pencatatan akuntansi. Dibutuhkan pengawasan tambahan pada saat *Electronic Data Processing (EDP)* diterapkan.

c. Penyimpanan aktiva.

Keefektifan dalam penyimpanan maupun pengawasan fisik. Pemisahan ini bertujuan untuk memastikan tidak ada pengelolaan atau pengendalian dua atau tiga tanggung jawab fungsional. Sebaiknya pelaksanaan tugas atau suatu transaksi dilakukan oleh departemen atau orang yang berbeda demi meningkatkan keuntungan yang akan didapat, karena pihak pertama tidak akan mudah melakukan tindakan kecurangan kecuali jika adanya kerjasama (*collusion*). Kemudian, apabila diadakannya saling cek (*cross check*) secara berkala, maka pemisahan tugas ini akan menghindari suatu kesalahan. Hal tersebut disebabkan karena adanya koordinasi yang membuat suatu transaksi dapat dikerjakan secara efisien.

3. Sistem pemberian wewenang, tujuan dan metode, dan pengawasan (*Monitoring*) yang tepat atas aset, kewajiban, pendapatan serta pengeluaran.

- a. Sistem otorisasi yang sesuai dengan ukuran (kriteria) manajemen artinya umum serta bisa didelegasikan ke tingkat manajemen yang lebih rendah.
  - b. Tujuan dan metode dalam suatu perusahaan harus mempunyai setidaknya bagian rekening dengan deskripsi serta arahan tertulis mengenai cara mengklasifikasikan suatu transaksi. Perusahaan besar akan memperoleh sistem yang terkomputerisasi *Electronic Data Processing (EDP)*, dokumen dalam program perangkat lunak komputer, buku manual prosedur dan sistem, kerangka pengerjaan transaksi serta beberapa jenis dokumen yang lain.
  - c. *Monitoring*. *Monitoring* merupakan perangkat yang berguna dalam pemantauan serta penjagaan sehingga sistem pengendalian berjalan dengan baik. Dengan menggunakan *Monitoring*, maka dapat mengurangi kekeliruan. *Monitoring* bisa dilaksanakan secara langsung apabila sistem yang sedang berjalan, dan juga *monitoring* secara tidak langsung dengan menggunakan laporan yang telah di buat.
4. Pengendalian pada aset yang digunakan, dokumen serta formulir penting. Pengendalian fisik atas aset, catatan serta dokumen lain harus mempunyai batas dan tidak untuk sembarang orang, dengan kata lain pengendalian fisik hanya bagi orang dengan kewenangan yang terbatas. Aset seperti persediaan dan surat berharga harus disimpan dengan benar, catatan-catatan akuntansi dan formulir-formulir yang sangat penting sebisa mungkin untuk dijauhkan dari orang yang tidak mempunyai wewenang. Pengendalian fisik bertujuan untuk mencegah kecurangan serta kelalaian dari mereka yang tidak memiliki tanggung jawab.
  5. Perbandingan beberapa catatan aset serta utang dengan data aktual serta dilakukan perbaikan apabila terdapat suatu hal yang menyimpang. Perbandingan secara berkala bisa mencakup perhitungan fisik saldo kas, rekonsiliasi bank, perhitungan fisik surat berharga, konfirmasi saldo piutang serta utang dan beberapa teknik lain yang digunakan untuk mengetahui apakah catatan akuntansi telah mencerminkan pada situasi yang sebenarnya terjadi. Manajemen membandingkan catatan secara periodik akan memiliki peluang yang tinggi dan baik untuk mendapatkan temuan kesalahan-kesalahan. Untuk menghindari risiko yang lebih besar, jika pada

saat melakukan perbandingan-perbandingan dan terdapat perbedaan maka harus segera mengadakan tindakan koreksi.

### **2.1.9.3. Pihak-Pihak yang Bertanggung Jawab Terhadap Pengendalian Internal**

Dalam penelitian yang diteliti oleh (Zulfikar, 2017) bahwa ada beberapa pihak yang bertanggung jawab terhadap pengendalian internal, yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen.  
Manajemen mempunyai tanggung jawab dalam pengembangan dan penyelenggaraan pengendalian yang efektif di suatu instansi.
2. Direktur utama perusahaan.  
Direktur utama memiliki tanggung jawab dalam membuat atmosfer pengendalian pada tingkat tertinggi, supaya di seluruh instansi sadar akan pentingnya pengendalian.
3. Direktur bagian keuangan dan akuntansi.  
Direktur bagian keuangan dan akuntansi mempunyai peran penting untuk merancang, mengimplementasi, memantau sistem pelaporan keuangan instansi, menyusun rencana anggaran instansi, menilai dan menganalisis kinerja, dan mencegah serta mendeteksi kesalahan laporan keuangan.
4. Dewan komisaris dan komite audit.  
Dewan komisaris memiliki tanggung jawab untuk memeriksa apakah manajemen telah melakukan tanggung jawabnya untuk pengembangan dan penyelenggaraan pengendalian internal, Kemudian komite audit berdampak secara langsung pada auditor.
5. Auditor internal.  
Auditor internal memiliki tanggung jawab dalam pemeriksaan dan evaluasi yang memadai atau tidaknya pengendalian internal dalam perusahaan yang akan membuat rekomendasi atas peningkatan instansi.
6. Personel lain entitas.  
Personel lain mempunyai tanggung jawab serta peran untuk memberikan informasi maupun menguntukkan informasi yang dihasilkan dari pengendalian internal harus dilakukan dan diinformasikan dengan baik.

7. Auditor independen.

Sebagai bagian dari prosedur audit terhadap LK, auditor independen bisa mendeteksi kelemahan pengendalian internal pada instansi, kemudian temuan auditor diberikan

pada manajemen, komite audit, atau dewan komisaris.

8. Pihak luar lain.

Pihak luar lain memiliki tanggung jawab atas pengendalian internal entitas yaitu badan pengatur (*regulatory body*), seperti BI (Bank Indonesia). Badan pengatur ini memberikan syarat minimum pengendalian internal yang harus instansi penuhi serta kepatuhan pada syarat itu terus dipantau.

#### 2.1.9.4. Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan-tujuan pengendalian internal yang dirumuskan menurut (Rumamby *et all.*, 2021) terdapat 3 tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

Tujuan dari laporan keuangan yakni pengendalian internal harus memiliki keandalan yang meningkat atas catatan akuntansi dalam bentuk laporan keuangan serta laporan manajemen. Manajemen mempunyai tanggungjawab terhadap kepastian dimana informasi yang telah disajikan merupakan laporan keuangan yang tersaji secara wajar dan sesuai dengan PABU atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *Generally Accepted Accounting Principle (GAAP)*.

2. Efisiensi dan efektifitas operasi

Tujuan operasional berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, dimana pengendalian internal ini bertujuan untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan perusahaan secara menyeluruh, maka pengendalian internal bertujuan untuk mendapat informasi baik itu informasi *finansial* maupun *non-finansial* yang seksama mengenai kegiatan instansi dalam keputusan yang diambil.

3. Ketaatan pada hukum dan peraturan.

Tujuan kepatuhan berkaitan pada hukum serta peraturan yang ditetapkan, dimana pengendalian internal bertujuan untuk dapat meningkatkan perusahaan yang taat pada hukum serta peraturan yang berlaku dalam pemerintahan, pembuat aturan terkait, ataupun kebijakan pada suatu perusahaan.

Ketiga tujuan pengendalian internal diatas merupakan tolak ukur dari pengendalian internal yang diterapkan dalam perusahaan itu sudah bagus atau belum. Oleh sebab itu, perusahaan juga harus bisa memperhatikan unsur dari pengendalian internal supaya tujuan dari pengendalian internal dapat tercapai.

#### **2.1.10 Kesesuaian Kompensasi**

Menurut (Dewi, C. K. R., 2017) Kesesuaian Kompensasi merupakan pemenuhan juga kepuasan pegawai/karyawan/pekerja terhadap apa yang telah dibayarkan oleh suatu perusahaan dalam bentuk gaji per jam ataupun gaji yang diberikan secara berkala untuk menggantikan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang telah sesuai diharapkan mampu mencegah dan meminimalisir kasus kecurangan akuntansi yang terjadi di dalam instansi.

Menurut (Rahmatania, *et al.*, 2021) ketidaksesuaian kompensasi yang karyawan terima akan membuat produktivitas tidak maksimal. Rendahnya produktivitas yang dihasilkan karyawan dikarenakan beban tanggung jawab yang tidak sesuai dengan pemberian kompensasi, sehingga karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena pemberian kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi supaya lebih produktif dan berkualitas dalam meningkatkan keberhasilan instansi. Karyawan dengan produktivitas tinggi juga akan menjadi sarana untuk dapat menghasilkan kompensasi yang maksimal. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki produktivitas rendah maka akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi.

Jadi, Kesesuaian Kompensasi merupakan kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang telah diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah per jam maupun gaji secara periodik sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintahan dengan undang-undang dan keppresnya dll.



### 2.1.10.1 Jenis Kompensasi

#### 1. Kompensasi Langsung

Menurut (Zulkarnaen & Herlina, 2018), kompensasi langsung merupakan balas jasa bagi karyawan yang berhubungan erat dengan kewajiban kerja, misalnya gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung yaitu hak untuk pekerja serta sebuah perusahaan berkewajiban untuk membayar. Berikut pengertiannya:

##### a. Gaji

Imbalan yang diberikan secara tetap dan berkala untuk para pekerja tetap dan juga diberikan bersamaan dengan jaminan yang pasti. Hal ini berarti bahwa gaji karyawan akan tetap dibayarkan bahkan apabila karyawan tidak bekerja pada jam yang telah ditentukan.

##### b. Upah

Balas jasa yang diberikan pada seorang karyawan sepanjang hari berdasarkan dengan kesepakatan pembayaran yang disetujui kedua belah pihak.

##### c. Upah Insentif

Balas jasa yang bertambah serta diberikan tidak untuk semua pegawai, hanya apabila karyawan tersebut mempunyai prestasi kinerja di atas rata-rata. Upah insentif ini adalah alat yang digunakan oleh mereka yang menjunjung tinggi prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi.

##### d. Upah yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan atas jam kerja lebih dari yang sebelumnya sudah ditetapkan.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Menurut (Zulkarnaen & Herlina, 2018) kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa atas hak pegawai/karyawan/pekerja yang tidak memiliki hubungan secara langsung yang terkait dengan pekerjaannya. Kompensasi tidak langsung yang diberikan dapat berupa *benefit services* (layanan manfaat) yang diberikan kepada seluruh karyawan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraannya. kompensasi tidak langsung dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Pembayaran upah untuk tunjangan cuti (*time-off benefit*) dan bukan merupakan waktu kerja, yaitu:
  - 1) Bersantai di kantor, yang meliputi: ketika istirahat, ketika makan, ketika cuti
  - 2) Hari sakit
  - 3) Hari liburan
  - 4) Penyebab lain, misalnya karena hamil, kecelakaan, berduka, pernikahan dan yang lainnya.
- b. Perlindungan ekonomis pada kerawanan, yaitu:
  - 1) Pembayaran upah dengan jumlah yang terjamin pada saat periode tertentu
  - 2) Rencana pensiun
  - 3) Tunjangan hari tua
  - 4) Tunjangan pengobatan
  - 5) Mendirikan koperasi ataupun yayasan untuk mengelola pinjaman pekerja.
- c. Program layanan ketenagakerjaan, meliputi:
  - 1) Liburan
  - 2) Kantin
  - 3) Kompleks
  - 4) Beasiswa pendidikan
  - 5) Fasilitas pembelian
  - 6) Nasihat keuangan serta hukum
  - 7) Berbagai layanan lainnya.
- d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal sesuai dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis dalam bentuk tunjangan kesehatan, pembayaran yang bukan merupakan jam kerja (sakit, hari besar, cuti, dll), dan perusahaan menyediakan berbagai fasilitas untuk para pekerja seperti kendaraan dinas, tempat olahraga, tempat ibadah dan yang lainnya. Karyawan yang mendapat kompensasi tidak langsung dimaksudkan untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi pekerja, oleh karena itu para karyawan diharapkan mendapat kenyamanan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

### **2.1.10.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, M. S. P., 2017), Kompensasi bertujuan untuk:

1. Pemberian kompensasi sebagai bentuk ikatan kerjasama yang formal antara prinsipal atau karyawan dengan agen atau perusahaan. Karyawan sebagai prinsipal harus menjalankan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin dan perusahaan sebagai agen harus membayar kompensasi kepada karyawan/pekerja.
2. Kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan harian.
3. Tingkat kompensasi yang cukup tinggi menjadikan perekrutan karyawan yang terqualifikasi oleh perusahaan akan dimudahkan.
4. Kompensasi yang cukup tinggi sebagai balas jasa menjadi motivasi karyawan dalam melakukan tugas.
5. Stabilitas karyawan lebih terjamin karena pergantian karyawan yang relatif kecil karena kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, serta konsistensi eksternal yang kompetitif.
6. Mendisiplinkan karyawan karena pemberian kompensasi yang memadai.
7. Pemberian kompensasi yang baik dapat mencegah pengaruh serikat buruh/pekerja dan membuat konsentrasi karyawan pada pekerjaan meningkat.
8. Mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku seperti pemberlakuan upah minimum untuk menghindari campur tangan (intervensi) dari pemerintah.

### **2.1.11 Perilaku Tidak etis**

Menurut Griffin dan Ronald dalam (Rizky, M., & Fitri, F. A., 2017) perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku umum yaitu perbuatan yang tidak berguna atau yang merugikan.

Menurut (Rahmah & Haryoso, 2018) perilaku tidak etis dapat terjadi yang terjadi ketika karyawan tidak diawasi pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga seorang karyawan disebuah perusahaan atau instansi bebas melakukan kecurangan yang dapat memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri.

Menurut (Kalau & Leksair, 2020) dalam sebuah perusahaan terdapat 4 indikator dari perilaku tidak etis, yaitu sebagai berikut :

1. *Abuse position* : perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi/jabatan.

Tidak jarang manajemen memanfaatkan posisi atau jabatannya untuk melakukan hal-hal yang melanggar aturan yang berlaku, hal-hal yang saling bertentangan tersebut seperti kecurangan dalam pelaporan keuangan contohnya salah saji yang disengaja pada jumlah, baik lebih sajian dengan meningkatkan laba atau merendah sajian dengan mengurangi laba dalam pencatatan, regulasi laba dan perataan laba yang dilakukan untuk mengelabui para pengguna LK (laporan keuangan).

2. *Abuse power* : perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan.

Pemimpin perusahaan atau manajemen puncak memiliki kekuasaan tertinggi dalam perusahaan. Namun, tidak jarang para pemimpin yang menyalahgunakan kekuasaannya untuk bertindak tidak etis, seperti melakukan pencurian aset untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan hal-hal seperti itu sangat merugikan perusahaan.

3. *Abuse resource* : perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi.

Beberapa pihak dalam sebuah instansi yang memiliki kekuasaan berkemungkinan dapat menggunakan sumber daya yang dipunyai instansi demi keuntungan pribadi mereka. Yang dimaksudkan tersebut ialah tindakan yang menyimpang seperti kecurangan yang dilakukan dalam pelaporan keuangan ataupun penyalahgunaan aset. Jika hal tersebut terjadi berulang kali, maka instansi akan rugi, sehingga bisnis yang dirintis saat ini maupun yang akan datang tidak dapat bersaing dan bertahan lama.

4. *No Action* : perilaku yang tidak berbuat apa-apa.

Perilaku tersebut menjelaskan bahwa pemimpin yang mempunyai wewenang tinggi pada instansi tidak mampu melakukan apapun pada saat mendapati karyawan dalam instansinya berperilaku tidak etis ataupun melakukan tindak kecurangan.

## 2.2 Telaah Penelitian terdahulu

Pada tahun 2017 (Dewi, 2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi” menunjukkan hasil Pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, artinya semakin efektif pengendalian internal perusahaan, semakin rendahnya kecenderungan kecurangan akuntansi perusahaan. Kesesuaian kompensasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi kesesuaian kompensasi, maka semakin rendah juga kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti di dalam perusahaan tersebut pimpinan dan staf akuntansi telah memberikan maupun mendapat kompensasi yang sesuai sehingga kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. Perilaku tidak etis memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku tidak etis pada perusahaan, maka semakin tinggi juga kecenderungan kecurangan akuntansi yang terjadi dalam suatu perusahaan.

(Alou *et al.*, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Konstruksi Di Manado”. Menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Sistem kompensasi yang sesuai diharapkan mampu membuat seseorang merasa cukup dan puas, maka seseorang tidak akan melakukan suatu tindakan yang tidak menguntungkan bagi perusahaan termasuk dalam tindakan melakukan kecurangan akuntansi. Keefektifan pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Pada tahun 2017 (Rahmi & Sovia, 2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dampak penerapan sistem pengendalian internal, perilaku tidak etis dan moralitas manajemen terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal dan perilaku tidak etis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

(Yuliani, 2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi empiris pada instansi pemerintah kabupaten Pasaman Barat) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku tidak etis dengan kecenderungan kecurangan akuntansi dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengendalian internal dengan kecenderungan kecurangan akuntansi

Pada tahun 2018 dilakukan oleh (Rahmah & Haryoso, 2018). Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh moralitas individu, efektivitas pengendalian internal, asimetris informasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, dan untuk variabel perilaku tidak etis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kajian berikutnya diteliti oleh (Suryani & Marunduri, 2020). Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Kota Banda Aceh). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal dan juga kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

(Sudariani & Yudiantara, 2021) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes”. Menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal serta kesesuaian kompensasi masing-masing memiliki pengaruh negatif serta signifikan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.

(Mita & Indraswarawati, 2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Moralitas Individu, Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi Pada LPD Se-Kecamatan Gianyar” menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem pengendalian Internal tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) Akuntansi. Saran dari penelitian ini adalah sebaiknya efektivitas sistem pengendalian internal lebih ditingkatkan, supaya segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan pada suatu perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan baik dan juga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi yang mungkin dapat terjadi.

(Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D., 2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern Kas, *Financial Pressure*, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Tampaksiring Gianyar” menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

(Mar’ati, F. S., & Sudarmawanti, E., 2021) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh kesesuaian kompensasi, kepatuhan system pengendalian, dan komitmen organisasi terhadap kecurangan (*fraud*) pada pegawai di instansi pemerintah Kota Salatiga.” menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud*).

Dari telaah terdahulu dapat disimpulkan bahwa kajian yang berhubungan dengan kecenderungan kecurangan akuntansi sudah banyak dilakukan, namun perlu dikaji lebih lanjut karena terdapat hasil yang sejalan, namun juga terdapat beberapa penelitian yang mempunyai hasil berbeda atau tidak sejalan. Hal tersebut tidak akan semata-mata sama antara peneliti satu dengan yang lain, hal tersebut dapat disebabkan oleh perkembangan waktu, situasi, kondisi, tujuan, dan berbagai variasi lain dalam penelitian. Penulis menambahkan variabel independen baru yaitu perilaku tidak etis.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian yaitu jawaban yang sementara pada rumusan masalah dalam suatu penelitian. Disebut sementara, dikarenakan pemberian jawaban hanya berdasarkan fakta empiris yang didapatkan dengan cara mengumpulkan data. Oleh karena itu, hipotesis merupakan teori sementara, dimana yang sebenarnya terjadi belum dapat dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **2.3.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Teori yang digunakan adalah teori atribusi. Teori atribusi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pengendalian internal dengan kecurangan akuntansi.

Pengendalian internal merupakan keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan dalam hal menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasional, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam suatu instansi/perusahaan pengendalian internal dapat digunakan sebagai pencegahan suatu *fraud*. Ketika terdapat suatu peluang, *Fraud* bisa terjadi kapan saja dan apabila peluang itu besar, maka siapa saja dapat dengan mudah melakukan suatu *fraud*. Perusahaan atau instansi dengan penerapan pengendalian internal yang lebih efektif, maka akan menutup peluang terjadinya kecenderungan untuk berbuat kecurangan. Sehingga, apabila perusahaan menerapkan pengendalian yang efektif maka terjadinya kecenderungan kecurangan akan rendah atau terminimalisir. Namun, apabila yang terjadi sebaliknya, ketika suatu perusahaan dengan penerapan pengendalian internal yang kurang efektif, maka dapat memicu perilaku individu dalam penyelewengan atau tindakan berbuat curang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sudariani & Yudiantara, 2021), menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**H1 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.**

### **2.3.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan kecurangan akuntansi**

Teori yang digunakan adalah teori agensi. Teori agensi mengasumsikan bahwa setiap individu hanya semata-mata dimotivasi oleh kepentingannya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan antara individu dan perusahaan. Oleh karena itu teori agensi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kesesuaian kompensasi dengan kecenderungan kecurangan akuntansi.



Kesesuaian kompensasi diharapkan mampu membuat karyawan termotivasi agar kinerjanya meningkat dan mencegah karyawan untuk berbuat kecurangan. Namun, tingkat kepuasan karyawan berkaitan dengan persepsi masing-masing individu. Dengan sesuainya balas jasa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan merasa kerja keras yang telah dilakukannya dihargai oleh instansi di tempat mereka bekerja, sehingga akan menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap instansi tersebut. Rasa loyalitas yang tinggi akan mencegah individu tersebut melakukan kecenderungan akan berbuat kecurangan.

Jika pemberian kompensasi dianggap tidak sesuai, maka tidak menutup kemungkinan karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas dan kewajibannya melakukan tindakan kecurangan demi untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan harapan para karyawan. Karyawan yang merasa cukup bahkan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan karena kompensasi yang diberikan telah sesuai, tidak akan mencari celah ataupun berbagai cara untuk memenuhi kebutuhan lainnya dengan melakukan suatu tindakan penyimpangan. Kepuasan atas kesesuaian kompensasi yang tinggi, maka akan meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi dan begitu juga sebaliknya apabila kesesuaian kompensasi menurun, maka kecenderungan kecurangan akuntansi juga akan semakin naik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi,2017) kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**H2 : Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.**

### **2.3.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Teori yang digunakan adalah teori perkembangan moral. Teori perkembangan moral menurut Kohlberg; L., Hersh, R.H. 1977 dalam Hasanah, E., (2019) ada tiga level perkembangan moral. Yang pertama yaitu pra konvensional, yang kedua yaitu konvensional, dan yang terakhir yaitu pasca konvensional.

Perilaku tidak etis dapat terjadi ketika karyawan kurang diawasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di suatu instansi atau

perusahaan. Sehingga karyawan dalam sebuah perusahaan atau instansi dapat memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri dengan melakukan kecurangan dengan leluasa. Tingginya kecenderungan kecurangan akuntansi diakibatkan karena karyawan menunjukkan perilaku yang tidak etis. Karena, jika suatu perusahaan atau instansi memiliki manajemen dengan moralitas yang rendah maka dalam kinerjanya dapat memicu perilaku yang melenceng serta tindakan berbuat curang. Namun apabila yang terjadi sebaliknya, ketika dalam suatu perusahaan atau instansi memiliki manajemen dengan moralitas tinggi maka dalam kinerjanya dapat menurunkan terjadinya perilaku penyelewengan dan tindakan berbuat curang.

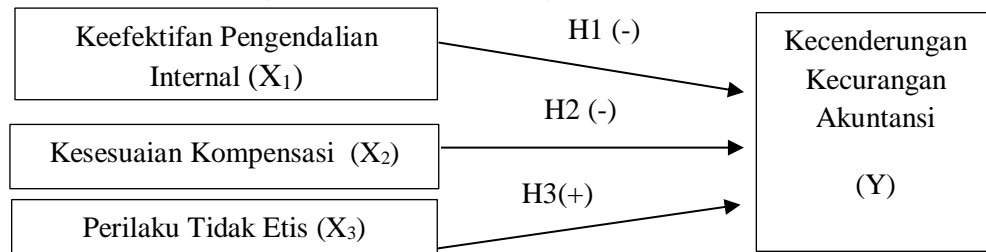
Dalam penelitian yang diteliti oleh (Rahmah & Haryoso, 2018) perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**H3 : Perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.**

## 2.4 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh keefektifan pengendalian internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku tidak etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau Tahun 2021)” bertujuan untuk memberi bukti mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau. Untuk memberikan gambaran mengenai hubungan tersebut, dibuat sebuah kerangka penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2. 5**  
**Kerangka Penelitian**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek dengan kualitas serta karakteristik khusus yang peneliti tetapkan, kemudian dipelajari untuk ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit, dengan komoditi utamanya adalah tanaman kelapa sawit.

2. Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini memakai teknik *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan dan kemudahan dalam mendapatkan informasi/data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Responden merupakan karyawan di PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang memiliki umur lebih dari 20 tahun.
- b. Responden merupakan karyawan di PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Alasan memilih kriteria responden tersebut karena responden sudah memiliki pengalaman yang cukup sehingga dapat memberikan persepsi, opini, atau pendapat mengenai keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi yang diberikan, perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada sebuah instansi.

Rumus *Slovin* dengan tingkat eror level sebesar 10% atau 0,1 digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimal (*minimum*). Dimana perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel/jumlah responden

N = Jumlah populasi

$e^2 = Error\ level$  (tingkat kesalahan)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.136 karyawan (Lampiran 4). Karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%. Hasil dari perhitungan dengan rumus *Slovin* yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas, hal ini lebih aman daripada kurang di bawahnya. Untuk mengetahui sampel dalam penelitian ini, maka perhitungannya yaitu:

$$n = \frac{1.136}{1+1.136(0.1)^2}$$
$$n = 91,90938511$$

Jadi, berdasarkan hasil dari perhitungan dengan rumus *slovin* dengan pembulatan keatas, maka jumlah sampel *minimum* (minimal) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 92 responden.

## 3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.2.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.

Data primer menjadi sumber data yang digunakan pada penelitian ini. Data primer ialah sumber data penelitian yang didapatkan dari sumber aslinya secara langsung atau tidak menggunakan media perantara. Peneliti menggunakan data primer yang secara khusus dikumpulkan. Data primer ini misalnya adalah pendapat, hasil pengamatan objek penelitian, subjek secara kelompok maupun individual, kegiatan maupun kejadian, serta hasil dari suatu uji.

### 3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan-pernyataan tentang variabel independen dan dependen, dimana variabel independennya yakni Keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis dan variabel dependennya yakni kecenderungan kecurangan akuntansi.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* merupakan metode untuk mengukur jawaban dari responden, kemudian memberikan pernyataan setuju ataupun ketidaksetujuannya mengenai objek, subyek maupun peristiwa tertentu, dan dalam menjawabnya dengan cara mengisi (menyilang/melingkari/mencentang) jawaban atas pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner, dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang diri responden atau informasi tentang orang lain. Data yang dikumpulkan yaitu jawaban-jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Instrumen dari penelitian yang digunakan disini yaitu dengan memakai kembali instrumen yang relevan dengan penelitian terdahulu. Skala *Likert* yang dipakai dalam penelitian ini adalah rentang nilai 1 sampai dengan 4, dengan asumsi yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Skala likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

### 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu batasan pengertian mengenai variabel yang diteliti, karena didalamnya terdapat indikator yang telah mewakili dan akan dipergunakan dalam pengukuran variabel yang berkaitan. Oleh karena itu, informasi yang diperoleh dapat ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu *dependent variable* (variabel terikat) dan *independent variable* (variabel bebas). Variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yakni keefektifan pengendalian internal (X1), kessesuaian kompensasi (X2) dan perilaku tidak etis (X3). Kemudian untuk variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan penelitian ini yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi (Y).

#### 3.3.1 Variabel Independen (variabel bebas)

*Independent variable* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh atau dapat mengubah *dependent variable* (Variabel terikat). Definisi operasional dan pengukuran variabel independen dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

##### 3.3.1.1 Keefektifan Pengendalian internal (X1)

Keefektifan Pengendalian Internal merupakan pencapaian manajemen atas tujuan perusahaan yang berhasil dalam memastikan laporan keuangan yang tersaji dengan andal, efisiensi dan efektivitas operasi serta patuh terhadap hukum dan undang-undang yang berlaku.

Indikator yang dipakai yaitu *control environment* (lingkungan pengendalian), *risk assessment* (penilaian risiko), *control activities* (aktivitas pengendalian), *information and communication* (informasi dan komunikasi) serta *monitoring* (pemantauan). Variabel keefektifan pengeendalian internal dalam penelitian ini mempunyai 10 butir pernyataan dengan menggunakan *skala likert* 1-4 point sebagai ukuran dari jawaban responden, dimana STS (Sangat Tidak Setuju) untuk skor 1, TS (Tidak Setuju) untuk skor 2, S (Setuju) untuk skor 3, dan S (Sangat Setuju) untuk skor 4 yang merujuk pada penelitian (Sudariani & Yudiantara, 2021).

**Tabel 3. 2**

**Butir Pernyataan Variabel Keefektifan Pengendalian internal**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>
	<b>Lingkungan Pengendalian</b>
1	Instansi tempat saya bekerja telah menetapkan aturan pegawai mengenai perilaku dan kode etik pegawai
2	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja memberikan contoh yang baik dalam berperilaku mengikuti aturan / kebijakan yang telah ditetapkan
	<b>Penilaian Resiko</b>
3	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran.
4	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja melakukan pengelolaan risiko secara efektif dan memadai untuk mengurangi risiko pelanggaran yang ada.
	<b>Aktivitas Pengendalian</b>
5	Otorisasi dokumen dari setiap transaksi pada instansi telah dilakukan sesuai prosedur oleh pihak yang berwenang.
6	Instansi/lembaga tempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas secara memadai
	<b>Informasi dan Komunikasi</b>
7	Saluran komunikasi dilaksanakan secara terbuka dengan masyarakat, rekanan, dan aparat pengawas intern dalam memberikan saran dan masukan.

8	Ditempat saya bekerja sistem informasi diterapkan secara tepat dan akurat untuk melaksanakan tanggung jawab
	<b>Pemantauan</b>
9	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan sering melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi
10	Instansi tempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi

### 3.3.1.2 Kesesuaian Kompensasi (X2)

Kesesuaian Kompensasi merupakan rasa kepuasan karyawan/pegawai/pekerja terhadap apa yang telah diberikan oleh instansi/perusahaan berupa upah per jam maupun gaji secara periodik atas balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Variabel kesesuaian kompensasi memiliki 9 butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert 1-4 point sebagai ukuran dari jawaban responden, dimana STS (Sangat Tidak Setuju) untuk skor 1, TS (Tidak Setuju) untuk skor 2, S (Setuju) untuk skor 3, dan S (Sangat Setuju) untuk skor 4 yang merujuk pada penelitian (Sudariani & Yudiantara, 2021).

**Tabel 3. 3**

#### **Butir pernyataan variabel Kesesuaian Kompensasi**

No	Pernyataan
	<b>Kompensasi Langsung</b>
1	Gaji yang saya terima dari instansi tempat saya bekerja sudah memenuhi kebutuhan .



2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.
3	Pembayaran gaji yang dilakukan instansi tidak pernah terlambat
4	Insentif yang saya terima dari instansi sudah memenuhi kebutuhan
5	Insentif yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja
	<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>
6	Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai pimpinan
7	Instansi tempat saya bekerja memberikan asuransi social tenaga kerja untuk saya dan keluarga saya
8	Instansi tempat saya bekerja memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan kinerja dan tunjangan keselamatan sesuai dengan ketentuan
9	Fasilitas - fasilitas (ruangan kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang disediakan oleh instansi sesuai dengan kebutuhan saya

### 3.3.1.3 Perilaku Tidak Etis (X3)

Perilaku tidak etis dapat terjadi ketika karyawan kurang pengawasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan di sebuah perusahaan/instansi bebas melakukan kecurangan yang membuat diri sendiri menjadi untung. (Rahmah & Haryoso, 2018).

Indikator yang dipakai yakni perilaku yang menyalahgunakan posisi/kedudukan/jabatan (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resource*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), serta perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*). Variabel perilaku tidak etis internal memiliki 10 butir pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-4 point

sebagai ukuran dari jawaban responden, dimana STS (Sangat Tidak Setuju) untuk skor 1, TS (Tidak Setuju) untuk skor 2, S (Setuju) untuk skor 3, dan S (Sangat Setuju) untuk skor 4 yang merujuk pada penelitian (Putra, 2021).

**Tabel 3. 4**

**Butir pernyataan variabel Perilaku Tidak Etis**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>
1	Karyawan berperilaku tidak sesuai aturan demi mendapatkan penghargaan
2	Di instansi tempat saya bekerja, tidak ada sanksi yang tegas apabila karyawan berperilaku tidak sesuai peraturan
3	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan mobil dinas untuk keperluan pribadi sehari-hari
4	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan telepon kantor untuk keperluan pribadi secara berlebihan
5	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan jaringan internet kantor secara berlebihan untuk kepentingan pribadi
6	Merupakan hal yang wajar apabila pimpinan tidak disiplin datang ke tempat kerja
7	Pimpinan hanya ingin bekerjasama dengan lembaga/instansi lain yang dapat menguntungkan dirinya
8	Pimpinan tidak memberikan kesempatan bawahannya untuk mengemukakan pendapat
9	Saya akan diam saja apabila karyawan lain melakukan tindakan yang merugikan di lingkungan instansi

10	Di instansi tempat saya bekerja, atasan tidak menegur secara langsung karyawan yang melanggar peraturan
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.3.2 Variabel Dependen (variabel terikat)

*dependent variable* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh *independent variable* (variabel bebas). Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel bebasnya yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kecenderungan kecurangan akuntansi adalah keinginan untuk melakukan apapun yang diperlukan demi menghasilkan keuntungan secara tidak jujur misalnya kebenaran yang ditutupi, menipu, memanipulasi, menyalahgunakan aset, korupsi, serta mengelabui atau berbuat licik sehingga membuat laporan keuangan menjadi salah saji.

Kecenderungan menyalahgunakan penyajian laporan keuangan sebagai akibat dari menyalahgunakan/mencuri/menggelapkan pada aset yang akhirnya akan merugikan perusahaan, sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk barang/jasa yang tidak diterima dan kesalahan pengelolaan terhadap aset disertai dengan catatan/dokumen palsu. Dimana hal tersebut melibatkan satu orang atau lebih diantara manajemen, karyawan, maupun pihak ketiga yang membuat seseorang cenderung menyalahgunakan laporan keuangan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, korupsi, ketiadaan bukti transaksi, dan penyalahgunaan anggaran. Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi memiliki 9 butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert 1-4 point sebagai ukuran dari jawaban responden, dimana STS (Sangat Tidak Setuju) untuk skor 1, TS (Tidak Setuju) untuk skor 2, S (Setuju) untuk skor 3, dan S (Sangat Setuju) untuk skor 4 yang merujuk pada penelitian (Dewi, K.H.G., 2021).

**Tabel 3. 5**

**Butir Pernyataan Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

<b>No.</b>	<b>Penyataan</b>
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 kedalam belanja peralatan gedung kantor.
5	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kwitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.
6	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.
7	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda.
8	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.
9	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus.

**3.4 Metode Analisis Data (Pengujian Instrumen Penelitian)**

**3.4.1 Uji Kualitas Data**

Data yang telah diperoleh dan diuji kemudian kualitasnya dievaluasi. Kualitas data yang dipakai menjadi suatu hal yang mesti diperhatikan dalam pengukuran dan pengujian suatu kuesioner maupun hipotesis.

Pengumpulan data penelitian bisa digunakan apabila instrumen yang dipakai tersebut valid (tingkat kebenaran/keabsahan yang tinggi) dan reliabel (tingkat keandalan). Pengukuran dan pengujian itu akan menunjukkan keakuratan dan konsistensi data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 22 untuk menguji validitas dan reliabilitas.

#### **3.4.1.1 Uji Validitas**

Validitas dipakai untuk dapat mengukur valid atau tidak valid butir-butir pernyataan. Skala butir pernyataan dapat dikatakan valid, apabila mampu mengungkapkan apa yang seharusnya diukur dalam kuesioner (Ghozali, 2018). Namun, apabila skala pengukuran tidak valid, maka tidak mempunyai manfaat untuk penelitian, karena uji validitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila tingkat signifikansi kurang dari 5%.

#### **3.4.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Apabila dari waktu ke waktu jawaban seseorang untuk pernyataan itu stabil atau konsisten maka suatu kuisoner dapat dikatakan handal (reliabel). Instrumen yang menunjukkan hasil reliabel belum tentu hasilnya valid, namun instrumen yang valid biasanya akan menunjukkan hasil yang reliabel. Oleh karena itu, harus melakukan pengujian reliabilitas instrumen karena uji ini merupakan salah satu syarat dalam menguji data tersebut valid atau tidak. (Ghozali, 2018) Reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik pengukuran sekali atau *one shot*. Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk menguji kelayakan pengumpulan data dalam penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan formula *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22 untuk windows.

### **3.4.2 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul apa adanya tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi hasil tersebut menjadi kesimpulan berlaku umum (Sugiyono, 2013). Penyajian suatu data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimal (*minimum*), maksimal (*maximum*), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan skewness secara deskriptif (Ghozali, 2018). Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan sampel, nilai tertinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*), rata-rata (*mean*) serta standar deviasi.

### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik yaitu model regresi yang telah memenuhi uji asumsi klasik. Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. 3 uji asumsi klasik yang digunakan untuk penelitian ini, akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 3.4.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan pendekatan *Exact*. Pendekatan *Exact* lebih dianjurkan untuk menghitung tingkat signifikansi data yang berukuran kecil, memiliki banyak ikatan, tidak seimbang, atau tidak berdistribusi dengan baik, daripada menggunakan metode *asymptotic* yang hasilnya kurang dapat diandalkan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan:

1. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti data memiliki distribusi normal
2. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti data tidak memiliki distribusi normal

Selain uji *Kolmogorov Smirnov*, ada dua alternatif lain untuk mendukung pengujian normalitas yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal *probability plot*. Dengan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa data normal jika mendekati garis melengkung dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Dan untuk uji normalitas dengan menggunakan normal *probability plot*, data dikatakan normal apabila titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal.

#### 3.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi.
2. Nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas dalam suatu model regresi

### 3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk pengujian dan mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya pada suatu model regresi. Apabila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain itu tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yakni homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser dan juga dengan melihat grafik *scatterlot* yang menunjukkan pola tidak teratur, dimana penyebaran titik-titiknya secara acak dan juga tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian heteroskedastisitas bisa dengan bantuan program SPSS melalui uji Glejser dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus regresi linier berganda yang digunakan yaitu :  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi

X1 : Keefektifan Pengendalian Internal

X2 : Kesesuaian kompensasi

X3 : Perilaku Tidak Etis

e : Error



### 3.4.5 Uji Hipotesis

#### 3.4.5.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen itu seberapa jauh. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) semakin mendekati 1 artinya semakin signifikan (Ghozali, 2018). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai  $R^2$  yang tinggi, maka model regresi yang digunakan baik, tetapi jika nilai  $R^2$  rendah tidak berarti model regresi jelek. Jika nilai  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas (variabel independen) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (variabel dependen). Sedangkan jika  $R^2$  bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam memprediksi variabel dependen terbatas. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $R^2$  mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
2. Jika  $R^2$  mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

#### 3.4.5.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F)

Uji hipotesis kelayakan model (uji f) digunakan sebagai uji kelayakan model (*goodness of fit*) yang telah terbentuk. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Untuk menguji pengaruh variabel, kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya model yang digunakan dikatakan layak sehingga hipotesis diterima.
2. Jika signifikansi  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya model yang digunakan dikatakan tidak layak sehingga hipotesis ditolak.

### 3.4.5.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain bersifat tetap. Menurut (Ghozali, 2018) dengan melihat hasil dari analisis regresi dapat diketahui nilai signifikansi uji t. Untuk dapat mengetahui tingkat nilai t pada statistik tabel ditentukan dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Dengan bantuan program SPSS versi 22, berikut ini merupakan syarat dalam menentukan keputusan uji hipotesis apakah diterima atau ditolak:

1. Jika tingkat signifikansi  $< 0,05/5\%$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika tingkat signifikansi  $> 0,05/5\%$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, maka penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan variabel yang dipilih dan hipotesis yang sudah dirumuskan. Data tersebut kemudian diolah untuk membuktikan hipotesis penelitian dan melihat korelasi yang terjadi antar variabel.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner disebar oleh perorangan maupun kelompok yang telah disediakan oleh peneliti untuk responden. *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang diambil pada penelitian ini, dimana penentuan responden berdasarkan dengan kriteria tertentu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pekerja/buruh/karyawan PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang merupakan anak perusahaan dari PT Astra Agro Lestari Tbk dengan komoditi utamanya adalah tanaman kelapa sawit. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 2 kriteria responden, yaitu responden yang memiliki umur lebih dari 20 tahun dan dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Dari kuesioner yang telah terkumpul, seluruh data kuesioner telah diisi lengkap kecuali nama. Hal tersebut tidak bersifat wajib diisi seperti pernyataan yang lain, supaya responden tidak keberatan pada saat mengisi item pernyataan dalam kuesioner, juga dapat menjaga identitas diri responden. Hasil data kuesioner yang telah terkumpul disajikan pada tabel 4.1, yaitu:

**Tabel 4.1**

**Hasil Pengumpulan Distribusi Kuesioner**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	110
Kuesioner yang kembali	101
Kuesioner yang tidak kembali	9
Kuesioner yang tidak bisa diolah	0
<b>Kuesioner yang diolah</b>	<b>101</b>

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Data tersebut didapat dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Dari hasil pengumpulan distributor kuesioner tersebut, kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini berjumlah 101 responden. Kuesioner yang kembali telah memiliki kriteria responden, sehingga sampel dalam penelitian ini dapat digunakan seluruhnya. Data tersebut menjadi acuan yang selanjutnya diuji dengan menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan *software SPSS* versi 22.

**4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik pertama dari responden dari PT Sari Lembah Subur disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4. 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	95	94%
Perempuan	6	6%
Total	101	100%

**Sumber: Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 101. Responden laki-laki berjumlah 95 orang, dengan presentase sebesar 94% dan responden perempuan berjumlah 6 orang, dengan presentase 6%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik kedua dari responden yang ada dalam penelitian ini ialah berdasarkan usia responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan usia yang memiliki umur lebih dari 20 tahun dengan kategori yaitu 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan >50 tahun. Berikut ini karakteristik berdasarkan usia responden yang disajikan pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	0	0%
21-30 tahun	9	9%
31-40 tahun	54	53%
41-50 tahun	30	30%
> 50 tahun	8	8%
<b>Total</b>	101	100%

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan data usia pada tabel 4.3 yang berjumlah 101 responden tidak ada yang memiliki usia <20 tahun, sehingga data yang kembali seluruhnya dapat diolah. Responden dengan usia 21-40 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 9%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 54 orang dengan tingkat persentase 53%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 30%, dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 8 orang dengan

tingkat persentase 8%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian memiliki rentang umur 31-40 tahun.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir atau tingkat pendidikan merupakan karakteristik selanjutnya dari pemilihan responden dalam penelitian ini. Klasifikasi pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga jenjang pendidikan, yaitu SMA, Diploma (D3), Sarjana (S1) Berikut ini klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang disajikan dalam tabel 4.4

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA sederajat	92	91%
Diploma (D3)	4	4%
Sarjana (S1)	5	5%
<b>Total</b>	101	100%

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.4, karyawan PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 92 orang dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 91%. Selanjutnya, karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma atau D3 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 4%. Kemudian, karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana S1 (strata-1) berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA sederajat.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik terakhir pada penelitian ini yaitu masa atau lama waktu bekerja pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau . Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Masa kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori, yaitu responden dengan masa kerja 2–5 tahun, 6–10 tahun, dan >10 tahun. Berikut klasifikasi responden berdasarkan masa kerja yang tersaji pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<2 tahun	0	0%
2-5 tahun	8	8%
6-10 tahun	17	17%
>10 tahun	76	75%
<b>Total</b>	101	100%

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden tidak ada yang memiliki masa kerja <2 tahun, sehingga data yang kembali seluruhnya dapat diolah. Responden yang memiliki masa kerja 2–5 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 8%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 17%. Terakhir, responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 76 orang dengan persentase sebesar 75%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

## 4.2 Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap suatu pernyataan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi total 38 pernyataan dengan menggunakan skala *likert* 4 poin. Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau dengan kriteria responden yang memiliki umur lebih dari 20 tahun dan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis koefisien korelasi menggunakan *Pearson correlation product moment*. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi  $<0,05$ .

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

Hasil uji validitas terhadap variabel sistem pengendalian internal ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal**

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2- tailed)</i>	Keterangan
<b>Keefektifan Pengendalian Internal</b>	KPI.1	.786**	.000	Valid
	KPI.2	.751**	.000	Valid
	KPI.3	.819**	.000	Valid
	KPI.4	.773**	.000	Valid
	KPI.5	.755**	.000	Valid
	KPI.6	.770**	.000	Valid
	KPI.7	.564**	.000	Valid
	KPI.8	.662**	.000	Valid



KPI.9	.530**	.000	Valid
KPI.10	.772**	.000	Valid

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel keefektifan pengendalian internal (X1) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki *Pearson Correlation* bernilai positif dan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0.05. Sehingga, seluruh item pernyataan dari variabel ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

Hasil uji validitas terhadap variabel kesesuaian kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi**

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2- tailed)</i>	Keterangan
<b>Kesesuaian Kompensasi</b>	KK.1	.854**	.000	Valid
	KK.2	.861**	.000	Valid
	KK.3	.858**	.000	Valid
	KK.4	.830**	.000	Valid
	KK.5	.823**	.000	Valid
	KK.6	.870**	.000	Valid
	KK.7	.775**	.000	Valid
	KK.8	.740**	.000	Valid

KK.9	.695**	.000	Valid
------	--------	------	-------

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kesesuaian kompensasi (X2) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki *Pearson Correlation* bernilai positif dan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0.05. Sehingga, seluruh item pernyataan dari variabel ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Tidak Etis

Hasil uji validitas terhadap variabel perilaku tidak etis ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Tidak Etis**

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig. (2- tailed)</i>	Keterangan
Perilaku Tidak Etis	PTE.1	.798**	.000	Valid
	PTE.2	.783**	.000	Valid
	PTE.3	.623**	.000	Valid
	PTE.4	.734**	.000	Valid
	PTE.5	.801**	.000	Valid
	PTE.6	.741**	.000	Valid
	PTE.7	.816**	.000	Valid
	PTE.8	.771**	.000	Valid
	PTE.9	.751**	.000	Valid
	PTE.10	.736**	.000	Valid

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel perilaku tidak etis (X3) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki *Pearson Correlation* bernilai positif dan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0.05. Sehingga, seluruh item pernyataan dari variabel ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

**4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Hasil uji validitas terhadap variabel kecenderungan kecurangan akuntansi ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig. (2- tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</b>	KKA.1	.820**	.000	Valid
	KKA.2	.808**	.000	Valid
	KKA.3	.856**	.000	Valid
	KKA.4	.824**	.000	Valid
	KKA.5	.801**	.000	Valid
	KKA.6	.775**	.000	Valid
	KKA.7	.753**	.000	Valid
	KKA.8	.746**	.000	Valid
	KKA.9	.281**	.004	Valid

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kecenderungan kecurangan akuntansi (Y)

dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki *Pearson Correlation* bernilai positif dan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0.05. Sehingga, seluruh item pernyataan dari variabel ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan formula *Cronbach's Alpha* menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22 untuk windows. Reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018).

##### 4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel keefektifan pengendalian internal ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Reliabilitas Keefektifan Pengendalian Internal**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	.897	10	Reliabel

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel Keefektifan Pengendalian Internal (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.897. Sehingga, 10 butir pernyataan yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian selanjutnya, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

#### 4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kesesuaian kompensasi ditunjukkan pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.936	9	Reliabel

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel kesesuaian kompensasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.936. Sehingga, 9 butir pernyataan yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian selanjutnya karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

#### 4.2.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Tidak Etis

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel perilaku tidak etis ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Tidak Etis**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Perilaku Tidak Etis (X3)	.916	10	Reliabel

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel perilaku tidak etis (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.916. Sehingga, 10 butir pernyataan yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian selanjutnya karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60

#### 4.2.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kecenderungan kecurangan akuntansi ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4. 13**

#### **Hasil uji reliabilitas Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>N of Items</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	.876	9	Reliabel

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.876. Sehingga, 9 butir pernyataan yang digunakan penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian selanjutnya, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsi atau menggambar data yang terkumpul apa adanya tanpa bermaksud untuk menggeneralisasi hasil tersebut menjadi kesimpulan berlaku umum. Analisis deskriptif pada penelitian ini memakai nilai maximum, minimum, rata-rata dan standar deviasi. Hasil dari analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel 4.14, yaitu:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

<i>Descriptive Statistics</i>						
Variabel	<i>n</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Std. Deviation</i>
	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	101	1.20	4.00	3.29	0.04	0.39
Kesesuaian Kompensasi (X2)	101	1.00	4.00	3.26	0.05	0.50
Perilaku Tidak Etis (X3)	101	1.00	3.00	1.56	0.04	0.42
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	101	1.00	3.00	1.65	0.05	0.45
Valid N (listwise)	101					

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Rentang skor dapat dihitung dengan cara nilai maksimal yang dikurangi dengan nilai minimal. Setelah mendapatkan hasil dari pengurangan itu, kemudian dibagi kedalam tiga kategori rentang skor. Hasil dari pembagian tersebut, selanjutnya ditambahkan dengan nilai minimal hingga hasil akhirnya adalah nilai maksimal. Dari rumus tersebut, maka rentang skor dari variabel yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Kategori Skor Variabel**

Variabel	Rentang Kategori		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	1.20 - 2.13	2.14 - 3.07	3.08 - 4.00
Kesesuaian Kompensasi (X2)	1.00- 2.00	2.01 - 3.00	3.01 - 4.00
Perilaku Tidak Etis (X3)	1.00 - 1.67	1.68 - 2.33	2.34 - 3.00
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	1.00 - 1.68	1.68 - 2.34	2.34 - 3.01

**Sumber : Hasil Olah Data 2021**

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dan tabel 4.15 menjelaskan mengenai kategori skor dari masing-masing variabel. Variabel yang tertera pada tabel yaitu variabel keefektifan pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), perilaku tidak etis (X3), dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y). Penjelasan tabel lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Variabel keefektifan pengendalian internal memiliki nilai terendah sebesar 1.20, nilai tertinggi sebesar 4.00, nilai rata-rata sebesar 3.29, dan standar deviasi sebesar 0.39. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, oleh karena itu penyimpangan pada data cukup rendah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal. Dengan rata-rata sebesar 3.29, maka variabel keefektifan pengendalian internal tergolong ke dalam kategori tinggi. Artinya, keefektifan pengendalian internal pada PT Sari Lembah subur yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan sudah diterapkan dengan sangat baik.



2. Variabel kesesuaian kompensasi memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 1.00, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 4.00, nilai rata-rata sebesar 3.26, dan standar deviasi sebesar 0.50. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, oleh karena itu penyimpangan pada data cukup rendah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal. Dengan rata-rata sebesar 3.26, maka variabel kesesuaian kompensasi tergolong ke dalam kategori tinggi. Artinya, kesesuaian kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh PT Sari Lembah Subur kepada karyawan sudah sesuai.
3. Variabel perilaku tidak etis memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 1.00, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 3.00, nilai rata-rata sebesar 1.56, dan standar deviasi sebesar 0.42. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, oleh karena itu penyimpangan pada data cukup rendah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal. Dengan rata-rata sebesar 1.56, maka variabel perilaku tidak etis tergolong ke dalam kategori rendah. Artinya, perilaku tidak etis yang terjadi pada PT Sari Lembah Subur rendah.
4. Variabel kecenderungan kecurangan akuntansi memiliki nilai minimum atau terendah sebesar 1.00, nilai maksimum atau tertinggi sebesar 3.00, nilai rata-rata sebesar 1.65, dan standar deviasi sebesar 0.45. Data yang diperoleh menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi. Standar deviasi merupakan cerminan dari penyimpangan data yang tinggi terhadap rata-rata, sehingga dapat disimpulkan data bersifat homogen dan penyebaran data kurang bervariasi, oleh karena itu penyimpangan pada data cukup rendah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data adalah normal. Dengan rata-rata sebesar 1.65 maka variabel kecenderungan kecurangan akuntansi tergolong ke dalam kategori rendah. Artinya,

kecenderungan kecurangan yang terjadi pada PT Sari Lembah Subur rendah.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 menggunakan SPSS versi 22. Data disebut berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $>0,05$ . Pada penelitian ini, uji normalitas mengacu pada nilai signifikansi *Exact*. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.16 :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas - *Kolmogorov-Smirnov***

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		101
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.79038974
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.018 <sup>c</sup>
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		.266
<i>Point Probability</i>		0.000

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*

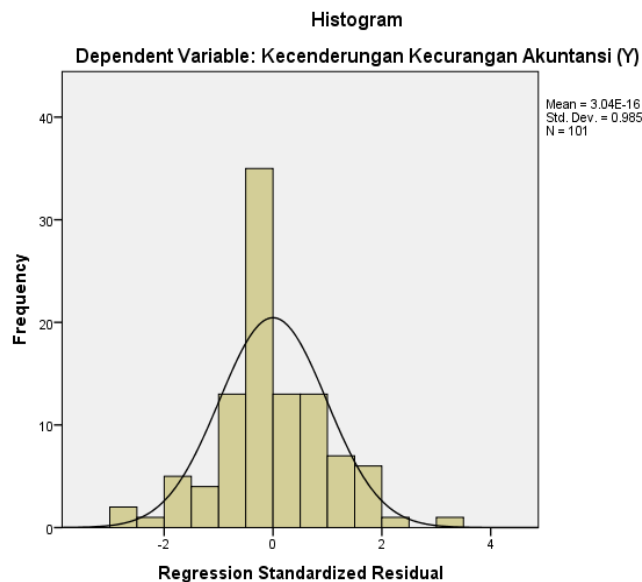
---

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan jumlah responden sebanyak 101 menunjukkan nilai signifikansi *Exact* sebesar 0.266 yang artinya nilai sig. lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residu pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, grafik histogram juga dapat menjadi alternatif lain yang dipakai untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas - Histogram**

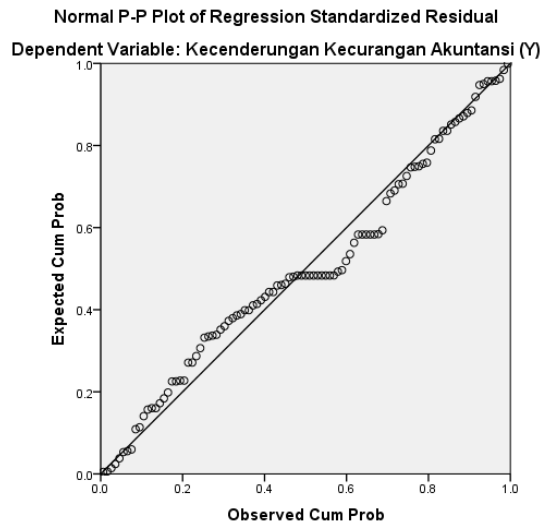


**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan dari gambar 4.1, dapat dilihat bahwa kenaikan/penurunan data observasi mendekati garis melengkung dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri, oleh karena itu grafik histogram diatas menggambarkan bahwa data berdistribusi normal.

Alternatif lain untuk mendukung hasil pengujian normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* serta histogram, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plot*. Berikut merupakan hasil uji *P-Plot* :

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot**



**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan bahwa adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal *probability plot*.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen. Apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independen maka model regresi dapat dinyatakan baik (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan melihat nilai nilai toleransi (*Tolerance*) dan VIF (*Various Inflation Factor*). Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.17:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	.571	1.751	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.605	1.653	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Perilaku Tidak Etis (X3)	.903	1.107	Tidak Terjadi Multikolinieritas

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa :

1. Variabel keefektifan pengendalian internal (X1) memperoleh nilai tolerance sebesar  $571 > 0.10$  dan memiliki nilai VIF sebesar  $1.751 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. variabel kesesuaian kompensasi (X2) memperoleh nilai tolerance sebesar  $0.605 > 0.10$  dan memiliki nilai VIF  $1.653 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

- Variabel perilaku tidak etis (X3) memperoleh nilai tolerance  $0.903 > 0.10$  dan memiliki nilai VIF sebesar  $1.107 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa X3 tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan antar varian residual terhadap seluruh pengamatan pada regresi. Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dan memiliki nilai sig lebih dari 0.05. Hasil dari uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.18 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4. 18**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji *Glejser***

Variabel	Sig	Keterangan
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	.380	Terpenuhi
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.675	Terpenuhi
Perilaku Tidak Etis (X3)	.904	Terpenuhi

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Penjelasan berdasarkan pada tabel 4.18 diatas adalah sebagai berikut :

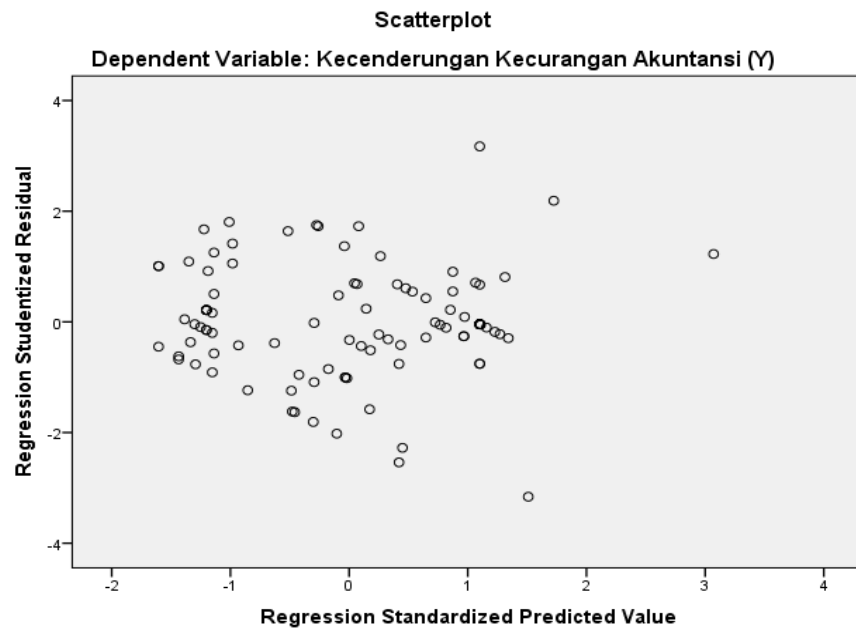
- Variabel keefektifan pengendalian internal (X1) memiliki nilai sig 0.380, dimana  $0.380 > 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Variabel kesesuaian kompensasi (X2) memiliki nilai sig. 0.675, dimana  $0.675 > 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Variabel perilaku tidak etis (X3) memiliki nilai sig. 0.904, dimana  $0.904 > 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatter Plot*. Model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas

jika polanya tidak teratur. Uji heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4. 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas – Grafik *Scatterplot***



**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola yang tidak teratur, dimana penyebaran titik-titiknya secara acak dan juga tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kecenderungan kecurangan akuntansi berdasarkan keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan perilaku tidak etis.

#### **4.5 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini, analisis regresi linear

berganda berguna untuk menguji variabel independen yaitu keefektifan pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan perilaku tidak etis (X3), terhadap variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi (Y). Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.19 :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.112	3.122		2.599	.011
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	-.144	.097	-.139	-1.494	.138
Kesesuaian Kompensasi (X2)	.041	.082	.045	.501	.618
Perilaku Tidak Etis (X3)	.661	.072	.680	9.205	.000

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk berdasarkan tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.112 - 0.144X1 + 0.041X2 + 0.661X3 + e$$

Keterangan:

Y : Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

X1 : Keefektifan Pengendalian Internal

X2 : Kesesuaian Kompensasi

X3 : Perilaku Tidak Etis

e : Error

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang menunjukkan koefisien regresi dari variabel dalam penelitian bertanda negatif (-) artinya variabel independen memiliki hubungan yang berlawanan dengan variabel dependen. Jika variabel independen mengalami peningkatan, maka variabel dependen akan mengalami penurunan. Sebaliknya, jika koefisien regresi bertanda



positif (+), hal tersebut menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika variabel independen mengalami peningkatan, maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan. Berikut adalah interpretasi hasil uji bentuk persamaan regresi linear berganda:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 8.112 artinya apabila nilai keefektifan pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan perilaku tidak etis (X3) sama dengan nol maka nilai kecenderungan kecurangan akuntansi (Y) sebesar 8.112.
2. Variabel keefektifan pengendalian internal mempunyai koefisien regresi negatif -0.144, yang artinya hasil ke arah negatif mengindikasikan jika terdapat peningkatan terhadap pengendalian internal maka akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 14,4% dengan asumsi variabel lain adalah konsisten atau tetap.
3. Variabel kesesuaian kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,041, artinya hasil ke arah positif mengindikasikan jika terdapat peningkatan kesesuaian kompensasi maka akan meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 0,041% dengan asumsi variabel lain adalah konsisten atau tetap.
4. Variabel perilaku tidak etis mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0.661, artinya jika hasil ke arah positif mengindikasikan jika terdapat peningkatan perilaku tidak etis maka akan mengakibatkan peningkatan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 66,1% dengan asumsi variabel lain adalah konsisten atau tetap.

## **4.6 Uji Hipotesis**

### **4.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas (variabel independen) dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (variabel dependen). Berikut adalah hasil uji  $R^2$  yang disajikan pada tabel 4.20 :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.507	2.83321

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan pada tabel 4.20 diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil analisis uji koefisien determinasi sebesar 0.507 atau 50.7%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50.7% variabel independen yaitu keefektifan pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan perilaku tidak etis (X3) mempengaruhi variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan akuntansi (Y). Sedangkan, sebesar 49.3% lainnya, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

#### 4.6.2 Uji Hipotesis Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan terhadap model regresi yang telah terbentuk. Suatu model dikatakan layak apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.21 :

**Tabel 4.21**

**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.571	3	283.190	35.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	778.627	97	8.027		
	Total	1628.198	100			

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

Berdasarkan uji simultan pada tabel 4.20 memiliki nilai F hitung sebesar 35.279, F tabel sebesar 2,70, sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan tingkat signifikan 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai sig. lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan layak, sehingga keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan perilaku tidak etis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

#### 4.6.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk dapat mengetahui tingkat nilai t pada statistik tabel ditentukan dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Berikut merupakan hasil uji t yang disajikan pada tabel 4.22:

**Tabel 4.22**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

No.	Deskripsi Hipotesis	B	Sig.	Kesimpulan
1	Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	-.144	.138	Tidak Didukung
2	Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	.041	.618	Tidak Didukung
3	Perilaku Tidak Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	.661	.000	Didukung

**Sumber : Hasil Olah Data, 2021**

## **4.7 Pembahasan Hipotesis**

### **4.7.1 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.**

Berdasarkan hasil uji t yang tersaji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa H1 ditolak atau tidak didukung. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Pengendalian internal digunakan oleh suatu perusahaan untuk meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan. Agar kegiatan dalam instansi bisa berjalan dengan baik, maka perlu diterapkan kebijakan serta prosedur pengendalian internal yang disusun secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan. Apabila sistem pengendalian internal yang diterapkan efektif, maka semakin rendah juga risiko terjadinya penyelewengan kewenangan. Oleh karena itu, pentingnya bagi manajemen untuk memperhatikan sasaran serta tujuan yang harus dicapai dalam sebuah perusahaan, maka dengan pengendalian internal yang diterapkan dapat mencapai sasaran tujuan yang dikehendaki. Tetapi, jika pengendalian internal tidak berjalan efektif, dimana pengendalian internal dibuat tidak sesuai dengan kebutuhan serta kondisi perusahaan, maka hal tersebut tidak mempunyai pengaruh pada kecurangan akuntansi. (Mita & Indraswarawati, 2021).

Sehingga pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, manajemen resiko, aktivitas pengendalian, informasi komunikasi dan pemantauan terbukti tidak menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil hipotesis dari perhitungan ini menunjukkan bahwa sekalipun efektif atau tidaknya suatu pengendalian internal pada perusahaan tidak mampu meminimalisir kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mita & Indraswarawati, 2021) terkait pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektif atau tidaknya suatu pengendalian internal, apabila menyalahgunakan kekuasaan maka suatu masalah akan terjadi, sehingga pengendalian internal yang efektif tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

#### **4.7.2 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.**

Berdasarkan hasil uji t yang tersaji pada tabel 4.22 menunjukkan bahwa H2 ditolak atau tidak didukung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kompensasi merupakan upah maupun gaji yang diterima oleh karyawan/pegawai/buruh secara periodik dari suatu kewajiban kerja yang telah dilakukan. Dengan penerapan kompensasi yang telah sesuai diharapkan mampu menumbuhkan motivasi bagi karyawan agar meningkatkan kinerjanya dan mencegah karyawan tersebut untuk berbuat kecurangan. Jika pemberian kompensasi dianggap tidak sesuai, maka tidak menutup kemungkinan karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas dan kewajibannya melakukan tindakan kecurangan demi untuk memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan teori agensi, bahwa setiap individu hanya dimotivasi untuk kepentingannya sendiri, sesuai maupun tidak sesuai kompensasi, tidak mampu mempengaruhi niat individu terhadap kecurangan akuntansi. Artinya, walaupun kompensasi yang diberikan baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung telah sesuai tetap tidak mempengaruhi atau memotivasi individu untuk mengurungkan niatnya dalam melakukan kecurangan akuntansi dan sebagai akibatnya perusahaan mengalami kerugian. Oleh karena itu, kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh dalam kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alou *et al.*, 2017), (Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D., 2021) dan (Mar'ati, F. S., & Sudarmawanti, E., 2021) terkait kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi yang telah sesuai pun tidak mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan (Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D., 2021). Menurut (Mar'ati, F. S., & Sudarmawanti, E., 2021) hal tersebut dikarenakan kesesuaian kompensasi bukan merupakan tujuan utama atau alasan utama dalam kecenderungan kecurangan.

#### **4.7.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.**

Berdasarkan hasil uji t yang tersaji pada table 4.22 menunjukkan bahwa H3 diterima atau didukung. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Semakin tinggi seseorang berperilaku tidak etis, semakin tinggi juga *fraud* yang terjadi dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan suatu tindakan dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh moralitas. Buruknya moralitas dapat mengakibatkan seseorang mempunyai perilaku yang tidak etis. Perilaku atasan serta lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan adalah suatu hal yang penting sehingga bisa berpengaruh untuk karyawan/pegawai. Oleh karena itu, apabila semakin banyak yang melakukan perilaku tidak etis, maka kecenderungan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan pimpinan atau karyawan yang ada dalam perusahaan juga akan semakin tinggi (Rahmi & Sovia, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2017), (Rahmi & Sovia, 2017), (Yuliani, 2018) dan (Rahmah & Haryoso, 2018) terkait perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian itu menunjukkan bahwa perilaku tidak etis memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sehingga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila seseorang dalam perusahaan semakin berperilaku yang tidak etis, maka kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan karyawan maupun manajemen yang berada di dalamnya juga akan semakin tinggi.

الجمعة الاستاذة  
الاستاذة  
الاستاذة

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil analisis data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau yang menggunakan rumus slovin dan teknik *convenience sampling* dengan kriteria responden yang memiliki umur lebih dari 20 tahun dan dengan masa kerja minimal 2 tahun, sampel terkumpul sebanyak 101. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan sumber data yaitu data primer. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert 4 poin. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22 untuk Windows. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada bab 4, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Keefektifan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Tinggi atau rendahnya pengendalian internal yang diterapkan belum bisa meminimalisir terjadinya kecurangan.
2. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa sesuai atau tidaknya suatu kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh suatu perusahaan, tidak mempengaruhi niat individu untuk melakukan tindakan kecurangan akuntansi.
3. Perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis dapat memberikan pengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tinggi perilaku tidak etis yang dilakukan oleh karyawan atau manajemen, maka kecurangan akuntansi yang ada dalam suatu perusahaan juga akan semakin tinggi.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian merupakan hal yang tidak dapat dihindari, sehingga untuk penelitian selanjutnya diperlukan perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Berikut adalah keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini :

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 101 responden. Keterbatasan atas tersedianya sampel berkemungkinan belum mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya.
2. Responden dalam penelitian ini mayoritas adalah karyawan yang memiliki kriteria pendidikan terakhir SMA sederajat, sehingga ada kemungkinan bahwa pada saat menjawab pernyataan responden tidak sungguh-sungguh. Selain itu, responden berkemungkinan kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.
3. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini hanyalah kuesioner, sehingga hasil dari penelitian ini berpotensi kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
4. Penggunaan kuesioner dalam pengambilan data dapat menyebabkan timbulnya bias atau persepsi yang berbeda antara peneliti dengan responden terhadap pernyataan yang telah disajikan dalam kuesioner.

## 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dan dengan adanya beberapa masukan diharapkan pada penelitian di masa depan yang mengambil topik yang sama dapat memberikan suatu kontribusi yang lebih baik lagi. Berikut ini ada beberapa saran yang dapat diberikan :

1. Jumlah sampel untuk penelitian berikutnya dapat ditambah, sehingga dapat mewakili atau menggambarkan kondisi secara keseluruhan atau dapat digeneralisasi.
2. Jika memungkinkan, disarankan peneliti selanjutnya untuk menambah teknik pengumpulan data. Misalnya wawancara dengan responden ataupun dengan beberapa pihak yang berkepentingan supaya dapat menghasilkan jawaban yang lebih realistis, serta bisa keluar dari pernyataan dalam kuesioner yang kurang mencerminkan keadaan sebenarnya.



3. Distribusi kuesioner dapat menggunakan alat bantu seperti Google Form. Hal tersebut berguna agar penyebaran kuesioner lebih efektif dan memastikan bahwa seluruh informasi maupun pernyataan yang tertera dalam kuesioner dapat terisi seluruhnya.
4. Variabel bebas untuk penelitian berikutnya dapat ditambah, selain dari variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

## **5.4 Implikasi Penelitian**

### **5.4.1 Implikasi Perusahaan**

Keefektifan pengendalian internal menghasilkan rata-rata jawaban yaitu 3.29, sehingga dengan melihat rentang skor tergolong tinggi, artinya PT Sari Lembah Subur dalam menerapkan pengendalian internal yang terdiri dari lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan sudah diterapkan dengan baik. Oleh karena itu, dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi di perusahaan dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan pengendalian internal, juga dalam penerapan pengendalian internal harus memperhatikan kebutuhan yang sesuai di lingkungan perusahaan, sehingga pengendalian internal lebih tepat sasaran. Dan perusahaan juga dapat mempertajam dengan pemberian pendidikan etika atau bimbingan moral untuk karyawan.

Kesesuaian kompensasi menghasilkan rata-rata jawaban yaitu 3.26, sehingga dengan melihat rentang skor tergolong tinggi, artinya PT Sari Lembah Subur telah memberikan kompensasi yang sangat baik. Kompensasi diberikan dari perusahaan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan harus sebanding. Dengan pemberian kesesuaian kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung, karyawan perusahaan diharapkan merasa cukup ataupun puas dengan kebutuhan yang terpenuhi, sehingga hal tersebut dapat meminimalisir karyawan dalam tindakan kecurangan. Juga dengan penerapan manajemen kompensasi, karena dengan adanya hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan dan begitu pula sebaliknya, akan memotivasi karyawan untuk berperilaku sedemikian rupa guna mencapai tujuan perusahaan. Contohnya memberi pujian atas keberhasilan yang telah dicapai, mempertahankan orang-orang yang berkompeten yang sudah bergabung dengan pemberian bonus atas kinerja yang melebihi target.

Perilaku tidak etis menghasilkan rata-rata jawaban yaitu 1.56, sehingga dengan melihat rentang skor tergolong rendah, artinya perilaku yang tidak etis pada PT Sari Lembah Subur rendah. Oleh karena itu, perilaku etis pada PT Sari Lembah subur diharapkan dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan.

#### **5.4.2 Implikasi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi terhadap penelitian yang memiliki tujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh dari variabel-variabel tertentu yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini terbukti bahwa tidak semua variabel yang ada mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Hanya satu dari ketiga variabel yakni variabel perilaku tidak etis yang memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu variabel keefektifan pengendalian internal dan variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi maupun acuan untuk penelitian berikutnya yang akan menggunakan kembali dengan variabel independen yang sama yaitu variabel keefektifan pengendalian internal, variabel kesesuaian kompensasi, dan variabel perilaku tidak etis dan variabel kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel dependen.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia. ACFE Indonesia
- Alvin A. Arens, Randal J. Elder & Mark S. Beasley. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Erlangga
- 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. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(1), 139–148. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i02.p09>
- Anggraini, Y. (2019). *Pengaruh Tindakan Pencegahan, Pendeteksian, Audit Investigatif dan Profesionalisme Auditor Terhadap Upaya Meminimalisasi Kecurangan Dalam Laporan Keuangan (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan)*.
- Bambang Hartadi. (1999). Sistem Pengendalian Intern dalam Hubungannya dengan Manajemen dan Audit. Yogyakarta: BPFE.
- Crowe, H. (2011). *Why The Fraud Triangle is No Longer Enough*. Howarth, Crowe LLP.
- Dewi, C. K. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis). *Journal Online Mahasiswa Fekon*, 4(1), 1443–1457.
- Dewi, K.H.G. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di Lembaga Perkereditan Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng). Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Desviana, Basri, Y. M., & Nasrizal. (2020). Analisis Kecurangan pada Pengelolaan Dana Desa dalam Perspektif *Fraud Hexagon*. *Studi Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(1), 50–73.
- Faradiza, S. A. (2019). *Fraud Pentagon Dan Kecurangan Laporan Keuangan*. *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2018.2.1.1060>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasanah, E. (2019). Perkembangan Moral Siswa Sekolah Dasar Berdasarkan Teori Kohlberg. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia*, 6(2), 131–145.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, W. W. (2018). *Dasar-Dasar Analisa Laporan Keuangan* (F. Funky (ed.); 1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Kalau, A. A., & Leksair, S. Z. (2020). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara di Ambon). *Cita Ekonomika, Jurnal Ekonomi*, 14(2), 99–110.
- Rahmatania, P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1(1), 29–41.
- Rizky, M., & Fitri, F. A. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(2), 10–20.
- Mar'ati, F. S., & Sudarmawanti, E. (2021). Analisis Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Kepatuhan Sistem Pengendalian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (*Fraud*) Pada Pegawai di Instansi Pemerintah Kota Salatiga. *Dinamika Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 10(2), 107-120.
- Mita, N. kadek, & Indraswarawati, S. A. P. A. (2021). Pengaruh Religiusitas, Moralitas Individu, Dan Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi (Studi Empiris Pada Lpd Se-Kecamatan Gianyar). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2(2), 297–312.
- Morissan. (2013). *Teori komunikasi: individu hingga massa*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Motifasari, E., Maslichah, & Mawardi, m. cholid. (2019). Pengaruh Dimensi *Fraud Triangle* Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Pada Mahasiswa Prodi Akuntansi di Perguruan Tinggi Kota Malang). *E-Jra*, 08(08), 66–85.

<http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jra/article/view/4251>

- Putra, I. (2021). Pengaruh Elemen Fraud Hexagon Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Buleleng (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Putra, I. G. C., Saitri, P. W., & Gunadi, I. G. B. N. (2019). Accounting Fraud Tendency on Village Credit Institution. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(2), 1–9.
- Putri, M. L., & Laksmi, A. C. (2019). Analysis of the Effect of Internal Control Effectiveness , Appropriateness of Compensation , and Apparatus Morality toward Unethical Behavior and Tendency of Accounting Fraud. *The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 237–250.
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen). *E-Journal Stie Aub*, 5(2), 33–41.
- Rahmi, F., & Sovia, A. (2017). Dampak Sistem Pengendalian Internal, Prilaku Tidak Etis, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Developer Di Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 13(1), 48–66. <https://doi.org/10.24014/jiq.v13i1.4388>
- Rumamby, W. P., Kalangi, L., & Suwetja, I. G. (2021). Evaluasi Implementasi Pengendalian Internal Berbasis COSO Pada PT. Moy Veronika. *Jurnal EMBA*, 9(2), 261–268.
- Santini, N. K. M., & Wati, N. W. A. E. (2020). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, budaya Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dalam Pelaporan Pendapatan untuk Pajak Hotel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, April, 699–730.
- Sari, N. L. P. P., Yuniarta, G. A., & Adiputra, I. M. P. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Implementasi *Good Governance* terhadap Kecenderungan Fraud (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Tabanan). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1–11.
- Singleton, Tommie, et.al. (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. Canada: John Wley and Sons, Inc.

- Sudariani, N. M. R., & Yudiantara, I. G. A. P. (2021). Pengaruh Kompetensi Pengelola, Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 12, 830–841.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Kelima belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D. (2021). Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Financial Pressure, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan (Fraud) Pada LPD di Kecamatan Tampaksiring Gianyar. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(1), 144-166.
- Suryani, E., & Marunduri, T. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Kota Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 10(2), 216–226.
- Vousinas, G. L. (2019). *Advancing Theory of Fraud: The S.C.O.R.E. Model*. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128>
- Yuliani, S. (2018). Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Instansi Pemerintahan Kab. Pasaman Barat). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3(No. 4).
- Zogning, F. (2017). Agency Theory: A Critical Review. *European Journal of Business and Management*, 9(2), 1–8.
- Zulfikar, A. (2017). Pengaruh Moralitas Aparat, Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (FRAUD) (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Sinjai).
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-11>

# LAMPIRAN



# LAMPIRAN 1

## SURAT IZIN PENELITIAN



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja  
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883087, 885376;  
F. (0274) 882589  
E. fe@uii.ac.id  
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 3033/DEK/10/Div.URT/XII/2021  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
PT. Sari Lembah Subur

*Assalamu alaikum wr.wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami di bawah ini :

Nama : Sustina Intan Dwi Kurnia  
No. Mahasiswa : 17312341  
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri / 04 Februari 1999  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Jlegongan, Margorejo, Tempel, Sleman, Yogyakarta No.88

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

**"Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur)"**

Dosen Pembimbing : Reni Yendrawati, Dra., M.Si.,CFrA.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Desember 2021  
Dekan,



Prof. Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196303130101



## LAMPIRAN 2

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

#### PT. SARI LEMBAH SUBUR

Head Office : Jl. Puloayang Raya blok OR -1, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta 13930  
Telp. 08121146225 (Hunting), Fax. (021) 461548.  
Low Office : Jl. Jend. Sudirman 15A Simpang Tiga Pekanbaru-Riau.  
Telp (0761) 673651, Fax (0761) 673650  
Kebun : Desa Genduang Kecamatan Pangkalan Lesung Kabupaten Pelalawan RIAU  
Telp. 08127535151  
Mail Box : PO. BOX 04 Lirik, Indragiri Hulu-Riau 29353

---

#### SURAT KETERANGAN

Nomor: 08/ADM/SLS/EXT/1/2022

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Sustina Intan Dwi Kurnia  
NIM : 17312341  
Jurusan/Fakultas : Akuntansi/Bisnis dan Ekonomika  
Perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melaksanakan kegiatan pelaksanaan penelitian/survey untuk keperluan menyusun tugas akhir (skripsi) pada tanggal 15 Desember 2021 s/d 30 Desember 2021 pada PT Sari Lembah Subur dengan judul "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Tahun 2021)"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Genduang, 10 Januari 2022

PT Sari Lembah Subur

**PT. SARI LEMBAH SUBUR**

*[Handwritten Signature]*  
TAPIANUS NAINGGOLAN

## LAMPIRAN 3

### KUESIONER PENELITIAN

**Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner**

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu/Saudara/I Responden**

**Di tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Indonesia, saya :

Nama : Sustina Intan Dwi Kurnia

Nim : 17312341

Status : Mahasiswi Strata Satu (S1), Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Jurusan Akuntansi, Universitas Islam Indonesia

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada PT Sari Lembah Subur Pelalawan, Riau Tahun 2021)”**

Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap dan sebelumnya saya mohon maaf telah mengganggu waktunya. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan penelitian yang saya lakukan.

Penelitian ini bersifat dan bertujuan akademis atau keilmuan semata dan data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan lain atau disebarluaskan. Atas perhatian dan kerjasamanya saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Desember 2021

Hormat saya,

Sustina Intan Dwi Kurnia

## KUESIONER PENELITIAN

### I. Identitas Responden

Nama Responden \*tidak wajib diisi : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  >50 Tahun

Masa kerja :  2-5 Tahun  6-10 Tahun  
 >10 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA Sederajat  S1  S2  S3

### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon dengan hormat, bantuan, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
3. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/Ibu/Saudra/i bekerja.
4. Ada 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yakni :

STS	TS	S	SS
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju

5. Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.

## 1. Keefektifan Pengendalian Internal

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Lingkungan Pengendalian</b>				
1	Instansi tempat saya bekerja telah menetapkan aturan pegawai mengenai perilaku dan kode etik pegawai				
2	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja memberikan contoh yang baik dalam berperilaku mengikuti aturan / kebijakan yang telah ditetapkan				
	<b>Penilaian Resiko</b>				
3	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja melakukan analisis risiko secara lengkap dan menyeluruh terhadap kemungkinan timbulnya pelanggaran.				
4	Pimpinan instansi/lembaga di tempat saya bekerja melakukan pengelolaan risiko secara efektif dan memadai untuk mengurangi risiko pelanggaran yang ada.				
	<b>Aktivitas Pengendalian</b>				
5	Otorisasi dokumen dari setiap transaksi pada instansi telah dilakukan sesuai prosedur oleh pihak yang berwenang.				
6	Instansi/lembaga tempat saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas secara memadai				

	<b>Informasi dan Komunikasi</b>				
7	Saluran komunikasi dilaksanakan secara terbuka dengan masyarakat, rekanan, dan aparat pengawas intern dalam memberikan saran dan masukan.				
8	Ditempat saya bekerja sistem informasi diterapkan secara tepat dan akurat untuk melaksanakan tanggung jawab				
	<b>Pemantauan</b>				
9	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan sering melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi				
10	Instansi tempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengendalian internal ada dan berfungsi				

## 2. Kesesuaian Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Kompensasi Langsung</b>				
1	Gaji yang saya terima dari instansi tempat saya bekerja sudah memenuhi kebutuhan .				
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.				

3	Pembayaran gaji yang dilakukan instansi tidak pernah terlambat				
4	Insentif yang saya terima dari instansi sudah memenuhi kebutuhan				
5	Insentif yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja				
	<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>				
6	Hasil kerja yang telah saya lakukan dihargai pimpinan				
7	Instansi tempat saya berkerja memberikan asuransi social tenaga kerja untuk saya dan keluarga saya				
8	Instansi tempat saya bekerja memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan kinerja dan tunjangan keselamatan sesuai dengan ketentuan				
9	Fasilitas - fasilitas (ruangan kantor, tempat ibadah, tempat parkir) yang disediakan oleh instansi sesuai dengan kebutuhan saya				

### 3. Perilaku Tidak Etis

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Karyawan berperilaku tidak sesuai aturan demi mendapatkan penghargaan				

2	Di instansi tempat saya bekerja, tidak ada sanksi yang tegas apabila karyawan berperilaku tidak sesuai peraturan				
3	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan mobil dinas untuk keperluan pribadi sehari-hari				
4	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan telepon kantor untuk keperluan pribadi secara berlebihan				
5	Di instansi tempat saya bekerja, merupakan hal yang wajar apabila menggunakan jaringan internet kantor secara berlebihan untuk kepentingan pribadi				
6	Merupakan hal yang wajar apabila pimpinan tidak disiplin datang ke tempat kerja				
7	Pimpinan hanya ingin bekerjasama dengan lembaga/instansi lain yang dapat menguntungkan dirinya				
8	Pimpinan tidak memberikan kesempatan bawahannya untuk mengemukakan pendapat				
9	Saya akan diam saja apabila karyawan lain melakukan tindakan yang merugikan di lingkungan instansi				

10	Di instansi tempat saya bekerja, atasan tidak menegur secara langsung karyawan yang melanggar peraturan				
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

#### 4. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

No	Pernyataan	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 kedalam belanja peralatan gedung kantor.				
5	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya, para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.				
6	Bukan suatu masalah bagi instansi saya apabila perlengkapan dan				



	peralatan kantor yang dibeli tidak sesuai dengan spesifikasi yang seharusnya dibeli.				
7	Tidak menjadi suatu masalah bagi instansi saya apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda.				
8	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.				
9	Bukan suatu masalah bagi instansi saya, apabila sisa anggaran dibagikan kepada pegawai sebagai bonus.				

**\*Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I 😊\***

## LAMPIRAN 4

### JUMLAH TENAGA KERJA

#### PT. SARI LEMBAH SUBUR

Kantor Pusat : Jl. Puloayang Raya blok OR-1, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta 13930  
Telp. (021) 4616555 (Hunting), Fax. (021) 4616548.  
Kantor Perwakilan : Jl. Jend. Sudirman, 15A Simpang Tiga, Telp (0761) 673651, Fax (0761) 674659  
Pekanbaru, Riau  
Kantor Kebun : Desa Genduang, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan.  
PO. BOX 04 Lirik, Indragiri Hulu, Riau.

No : 215/HRGA/SLS/EXT/XII/2021  
Hal : Data Jumlah Tenaga Kerja Desember 2021

Kepada Yth.  
Sdri. Sustina Intan Dwi Kurnia  
Mahasiswa Universitas Islam Indonesia  
Di -

Tempat

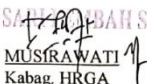
Dengan hormat,

Dengan ini kami sampaikan data jumlah karyawan per departement / bagian bulan Desember 2021, adalah sebagai berikut :

NO	DEPARTEMENT	JUMLAH KARYAWAN
1	BIBITAN	24
2	OA	74
3	OB	72
4	OC	75
5	OD	60
6	OE	78
7	OF	75
8	OG	71
9	OH	60
10	OI	63
11	OJ	68
12	PABRIK-1	107
13	PABRIK-2	97
14	PSM SITE	22
15	RISET	7
16	TEKNIK	79
17	UMUM	104
	TOTAL	1,136

Demikian Laporan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Genduang, 17 Desember 2021  
Hormat kami,

PT. SARI LEMBAH SUBUR  
  
MUSFIRAWATI  
Kabag. HRGA

Dipindai dengan CamScanner

## LAMPIRAN 5

### TABULASI DATA RESPONDEN

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
2	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
3	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
4	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
5	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
6	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
7	Laki-laki	41-50 tahun	D3	>10 tahun
8	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
9	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
10	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
11	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
12	Laki-laki	41-50 tahun	D3	6-10 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
14	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
15	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
16	Laki-laki	20-30 tahun	S1	2-5 tahun
17	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	2-5 tahun
18	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
19	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
20	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
21	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
22	Laki-laki	20-30 tahun	D3	2-5 tahun
23	Laki-laki	20-30 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
25	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
26	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
27	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
28	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
29	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
30	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun

31	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
32	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
33	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
34	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
35	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	2-5 tahun
36	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
37	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
38	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
39	Laki-laki	20-30 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
40	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
41	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
42	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
43	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
44	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
45	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
46	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
47	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
48	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
49	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
50	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
51	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
52	Laki-laki	20-30 tahun	S1	2-5 tahun
53	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
54	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
55	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
56	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
57	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
58	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
59	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
60	Laki-laki	31-40 tahun	D3	>10 tahun
61	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
62	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
63	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
64	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	2-5 tahun
65	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
66	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun

67	Laki-laki	20-30 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
68	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
69	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
70	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
71	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
72	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
73	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
74	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
75	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
76	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
77	Laki-laki	20-30 tahun	SMA Sederajat	2-5 tahun
78	Laki-laki	20-30 tahun	SMA Sederajat	2-5 tahun
79	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
80	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
81	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
82	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
83	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
84	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
85	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
86	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
87	Laki-laki	>50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
88	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
89	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
90	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
91	Laki-laki	>50 tahun	S1	>10 tahun
92	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
93	Laki-laki	31-40 tahun	S1	>10 tahun
94	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
95	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
96	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
97	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
98	Laki-laki	41-50 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
99	Perempuan	31-40 tahun	SMA Sederajat	>10 tahun
100	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun
101	Laki-laki	31-40 tahun	SMA Sederajat	6-10 tahun

NO	Keefektifan Pengendalian Internal (X1)									
	KPI.1	KPI.2	KPI.3	KPI.4	KPI.5	KPI.6	KPI.7	KPI.8	KPI.9	KPI.10
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
23	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4

31	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
34	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
35	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
39	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
42	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
43	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
44	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
47	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
48	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
49	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4
55	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
56	3	4	2	1	3	2	3	4	3	3
57	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
58	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3
59	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

67	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
68	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
69	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3
80	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
82	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4
85	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
86	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4
87	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
90	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
91	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
95	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
96	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



NO	Kesesuaian Kompensasi (X2)								
	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	3	3	4	3	3
7	3	3	4	3	4	3	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3
12	3	3	4	3	3	3	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	3	4	3	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	4	3	3	3	3	4	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	4	3
20	2	2	3	2	2	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	4	4	4	4
23	3	4	4	3	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3	3	3	4	4	4
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	4	3	3	4	3	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	3	3	4	3	3	3	4	4	3
31	3	3	4	3	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	3	3	4	4	3
34	3	3	4	4	3	3	4	4	4

35	3	3	4	4	3	3	4	4	4
36	3	3	4	4	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	4	3	4	4	4	4
39	3	3	4	3	3	3	3	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	2	2	3	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	3	3	3	4	4	3
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	3	3	4	3	3	3	4	4	4
49	3	3	4	3	3	3	4	4	4
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	4	3	3	3	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4
55	3	3	4	3	3	4	4	4	4
56	4	4	3	3	3	4	4	4	3
57	2	3	3	3	3	3	3	3	2
58	4	4	3	3	3	4	4	4	3
59	2	2	4	3	3	3	4	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	2	2	3	4	4
67	3	3	3	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	2	2	3	4	4

71	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	2	4	3	3	3	3	3	3
76	3	3	3	3	2	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	4	4	3
78	3	3	3	3	3	3	4	3	3
79	3	3	3	3	4	3	4	4	3
80	3	3	3	3	3	3	4	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	4	4	4	4	3	4	4	3
83	3	3	4	3	3	4	4	4	4
84	1	1	1	1	1	1	2	2	2
85	2	3	3	2	2	3	3	4	4
86	3	4	3	3	3	3	4	4	4
87	1	1	1	1	1	1	1	4	4
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	4	4	3
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	3	3	3	3	3	3	4	3	3
92	3	3	3	3	3	3	4	3	3
93	3	3	3	3	3	3	4	3	3
94	3	3	3	3	3	3	4	3	3
95	3	3	3	3	3	3	4	3	3
96	3	3	3	3	3	3	4	3	3
97	3	3	3	3	3	3	4	3	3
98	3	3	3	3	3	3	4	3	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	4	3	3
101	3	3	3	3	3	3	4	3	3

NO	Perilaku Tidak Etis (X3)									
	PTE.1	PTE.2	PTE.3	PTE.4	PTE.5	PTE.6	PTE.7	PTE.8	PTE.9	PTE.10
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
5	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
9	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
17	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1
20	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2
23	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
30	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
31	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
32	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2

33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
35	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
36	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2
37	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
38	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2
39	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
40	2	2	1	2	1	2	1	1	1	4
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
49	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1
50	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
53	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
54	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3
57	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2
58	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3
59	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
67	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
68	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1

69	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1
70	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
71	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
76	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
79	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
82	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
83	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
84	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
85	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
86	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
99	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

NO	Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)								
	KKA.1	KKA.2	KKA.3	KKA.4	KKA.5	KKA.6	KKA.7	KKA.8	KKA.9
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	2	1	1	1	2	1	2	1
4	2	2	2	2	1	1	2	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	1	1	1	2	1	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	1	2	1	2
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2	1	2
12	2	2	2	2	1	1	2	1	2
13	2	2	1	2	1	2	2	2	2
14	2	2	1	1	2	2	4	2	4
15	2	2	2	2	2	2	3	2	3
16	2	2	2	2	2	2	3	2	3
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	1	2	2	2	2	1	3	1	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	1	2	1	1	2	2	2
22	1	2	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	2	1	2	2	2	2	2
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	2	3	2	2	2	3

26	1	1	1	2	1	1	1	1	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	1	2	1	2	2
29	1	1	1	1	1	1	2	2	2
30	2	1	2	2	1	2	2	1	4
31	1	2	2	1	2	1	2	1	2
32	2	2	2	2	2	1	2	1	1
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	2	1	2	1	2
35	1	1	1	1	2	1	2	1	2
36	1	1	1	1	2	1	1	1	2
37	1	1	1	2	2	2	1	2	2
38	1	1	1	1	2	1	2	1	2
39	1	1	1	2	2	2	2	2	2
40	2	2	1	1	2	2	2	1	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	2	1	1	2	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	1	2	2	1	1	2	2	2	1
48	1	1	1	1	1	1	2	2	2
49	1	1	1	1	1	1	2	2	2
50	2	3	2	3	3	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	1	2	1	2	1	3	1	4



53	2	2	2	2	2	2	2	2	3
54	3	1	2	1	3	1	3	1	4
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	3	2	2	2	2	1	2	2	1
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	2	2	2	2	1	2	2	1
59	2	1	1	2	1	2	1	2	2
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	1	2	1	2	2
67	2	2	2	2	1	1	1	1	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	2	2	1	2	1	2	1	2	3
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	1	1	1	2	2	1	3
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	1	1	1	1	1	1	2	4
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	3	3	3	4	3	4	2

80	1	1	1	1	1	1	1	1	4
81	2	2	1	2	2	2	2	2	2
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	1	2	2	1	1	2	1	2
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1
89	1	1	1	1	1	1	3	1	1
90	1	1	1	1	1	1	1	1	1
91	1	1	1	1	1	1	1	1	4
92	1	1	1	1	1	1	1	1	4
93	1	1	1	1	1	1	1	1	3
94	1	1	1	1	1	1	1	1	3
95	1	1	1	1	1	1	1	1	3
96	1	1	1	1	1	1	1	1	4
97	1	1	1	1	1	1	1	1	3
98	1	1	1	1	1	1	1	1	3
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	1	1	1	1	1	1	1	1	4
101	1	1	1	1	1	1	1	1	4

## LAMPIRAN 6

### UJI KUALITAS DATA

#### A. Uji Validitas

#### Correlations

	KPL0 1	KPL0 2	KPL0 3	KPL0 4	KPL 05	KPL 06	KPL 07	KPL 08	KPL 09	KPL 10	TOTAL
KPI.01											
Pearson Correlation	1	.647 **	.655 **	.578 **	.503* *	.557* *	.385* *	.374 **	.335 **	.571* *	.786* *
Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.02											
Pearson Correlation	.647 **	1	.531 **	.476 **	.544* *	.492* *	.370* *	.523 **	.220 *	.564* *	.751* *
Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.03											
Pearson Correlation	.655 **	.531 **	1	.739 **	.478* *	.583* *	.413* *	.405 **	.394 **	.628* *	.819* *
Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.04											
Pearson Correlation	.578 **	.476 **	.739 **	1	.520* *	.652* *	.235* *	.348 **	.354 **	.556* *	.773* *
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

KPI.05	Pearson Correlation	.503**	.544**	.478**	.520**	1	.655*	.274*	.523**	.374**	.592*	.755*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.06	Pearson Correlation	.557**	.492**	.583**	.652**	.655*	1	.297*	.461**	.307**	.523*	.770*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.002	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.07	Pearson Correlation	.385**	.370**	.413**	.235*	.274*	.297*	1	.461**	.393**	.327*	.564*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.006	.003		.000	.000	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.08	Pearson Correlation	.374**	.523**	.405**	.348**	.523*	.461*	.461*	1	.217*	.467*	.662*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.030	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.09	Pearson Correlation	.335**	.220*	.394**	.354**	.374*	.307*	.393*	.217*	1	.309*	.530*
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000	.000	.000	.002	.000	.030		.002	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KPI.10	Pearson Correlation	.571**	.564**	.628**	.556**	.592*	.523*	.327*	.467**	.309**	1	.772*
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL	Pearson Correlation	.786**	.751**	.819**	.773**	.755*	.770*	.564*	.662**	.530**	.772*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

#### Correlations

		KK.01	KK.02	KK.03	KK.04	KK.05	KK.06	KK.07	KK.08	KK.09	TOTAL
KK.01	Pearson Correlation	1	.872**	.689**	.696**	.686*	.709*	.610*	.493*	.459**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.02	Pearson Correlation	.872**	1	.650**	.668**	.688*	.730*	.612*	.554*	.499**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.03	Pearson Correlation	.689**	.650**	1	.679**	.657*	.708*	.661*	.629*	.579**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.04	Pearson Correlation	.696**	.668**	.679**	1	.818*	.693*	.614*	.461*	.460**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.05	Pearson Correlation	.686**	.688**	.657**	.818**	1	.743*	.632*	.431*	.363**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.06	Pearson Correlation	.709**	.730**	.708**	.693**	.743*	1	.626*	.577*	.568**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.07	Pearson Correlation	.610**	.612**	.661**	.614**	.632*	.626*	1	.496*	.389**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.08	Pearson Correlation	.493**	.554**	.629**	.461**	.431*	.577*	.496*	1	.798**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KK.09	Pearson Correlation	.459**	.499**	.579**	.460**	.363*	.568*	.389*	.798*	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL	Pearson Correlation	.854**	.861**	.858**	.830**	.823*	.870*	.775*	.740*	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

**Correlations**

	PTE. 01	PTE. .02	PTE. 03	PTE. .04	PTE. .05	PTE. .06	PTE. 07	PTE. .08	PTE. .09	PTE. .10	TOTAL
PTE.01 Pearson Correlation	1	.607**	.539*	.575**	.629**	.553**	.521*	.498**	.572**	.538**	.798**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.02 Pearson Correlation	.607*	1	.424*	.593**	.511**	.442**	.676*	.554**	.624**	.498**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.03 Pearson Correlation	.539*	.424**	1	.489**	.527**	.247*	.468*	.357**	.420**	.261**	.623**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.013	.000	.000	.000	.008	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.04 Pearson Correlation	.575*	.593**	.489*	1	.544**	.373**	.575*	.551**	.522**	.372**	.734**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.05 Pearson Correlation	.629*	.511**	.527*	.544**	1	.646**	.624*	.570**	.400**	.596**	.801**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.06 Pearson Correlation	.553*	.442**	.247*	.373**	.646**	1	.615*	.547**	.439**	.685**	.741**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.07 Pearson Correlation	.521*	.676**	.468*	.575**	.624**	.615**	1	.626**	.571**	.499**	.816**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.08 Pearson Correlation	.498*	.554**	.357*	.551**	.570**	.547**	.626*	1	.613**	.516**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

PTE.09	Pearson Correlation	.572*	.624**	.420*	.522**	.400**	.439**	.571*	.613**	1	.518**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
PTE.10	Pearson Correlation	.538*	.498**	.261*	.372**	.596**	.685**	.499*	.516**	.518**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL	Pearson Correlation	.798*	.783**	.623*	.734**	.801**	.741**	.816*	.771**	.751**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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



**Correlations**

		KKA. 01	KKA .02	KKA .03	KKA .04	KKA. 05	KKA .06	KKA .07	KKA. 08	KKA .09	TOTA L
KKA.01	Pearson Correlation	1	.713*	.742*	.679*	.598**	.526*	.567*	.554**	.138	.820**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.170	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.02	Pearson Correlation	.713**	1	.761*	.763*	.615**	.652*	.529*	.621**	-.078	.808**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.440	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.03	Pearson Correlation	.742**	.761*	1	.783*	.696**	.608*	.621*	.548**	.061	.856**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.545	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.04	Pearson Correlation	.679**	.763*	.783*	1	.611**	.676*	.478*	.646**	.008	.824**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.939	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.05	Pearson Correlation	.598**	.615*	.696*	.611*	1	.568*	.679*	.540**	.080	.801**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.426	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.06	Pearson Correlation	.526**	.652*	.608*	.676*	.568**	1	.449*	.771**	.032	.775**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.747	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.07	Pearson Correlation	.567**	.529*	.621*	.478*	.679**	.449*	1	.449**	.186	.753**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.063	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.08	Pearson Correlation	.554**	.621*	.548*	.646*	.540**	.771*	.449*	1	-.025	.746**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.801	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
KKA.09	Pearson Correlation	.138	-.078	.061	.008	.080	.032	.186	-.025	1	.281**

	Sig. (2-tailed)	.170	.440	.545	.939	.426	.747	.063	.801		.004
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
TOTAL	Pearson Correlation	.820**	.808*	.856*	.824*	.801**	.775*	.753*	.746**	.281*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

## B. Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Keefektifan Pengendalian Internal

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

### 2. Variabel Kesesuaian Kompensasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	101	100.0

Total	101	100.0
-------	-----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	9

### 3. Variabel Perilaku Tidak Etis

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

#### 4. Variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	101	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

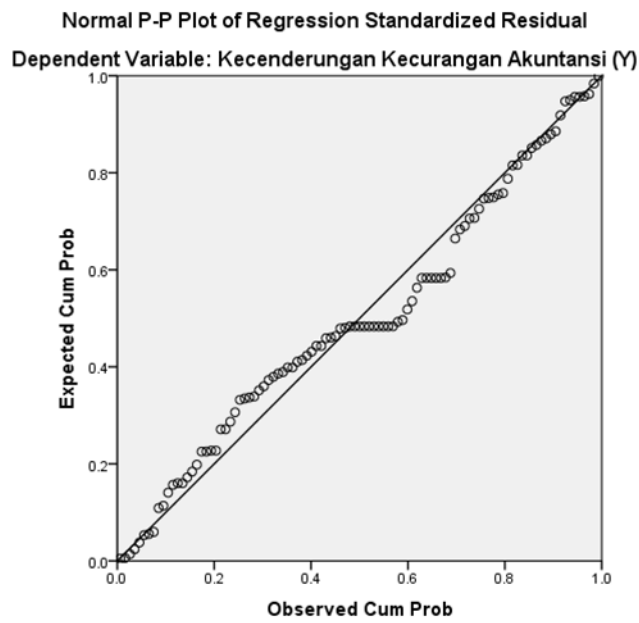
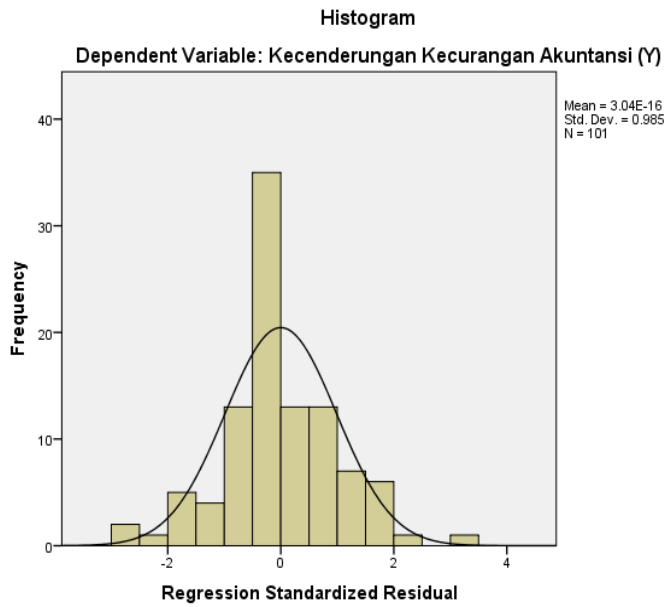
**LAMPIRAN 7**  
**ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF**

<b>Descriptive Statistics</b>						
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	101	1.20	4.00	3.29	0.04	0.39
Kesesuaian Kompensasi (X2)	101	1.00	4.00	3.26	0.05	0.50
Perilaku Tidak Etis (X3)	101	1.00	3.00	1.56	0.04	0.42
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)	101	1.00	3.00	1.65	0.05	0.45
Valid N (listwise)	101					

**LAMPIRAN 8**  
**UJI ASUMSI KLASIK**

**A. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79038974
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.082
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.266
Point Probability		0.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



## B. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	8.112			3.122	
	Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	-.144	.097	-.139	-1.494	.138	.571	1.751
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.041	.082	.045	.501	.618	.605	1.653
	Perilaku Tidak Etis (X3)	.661	.072	.680	9.205	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

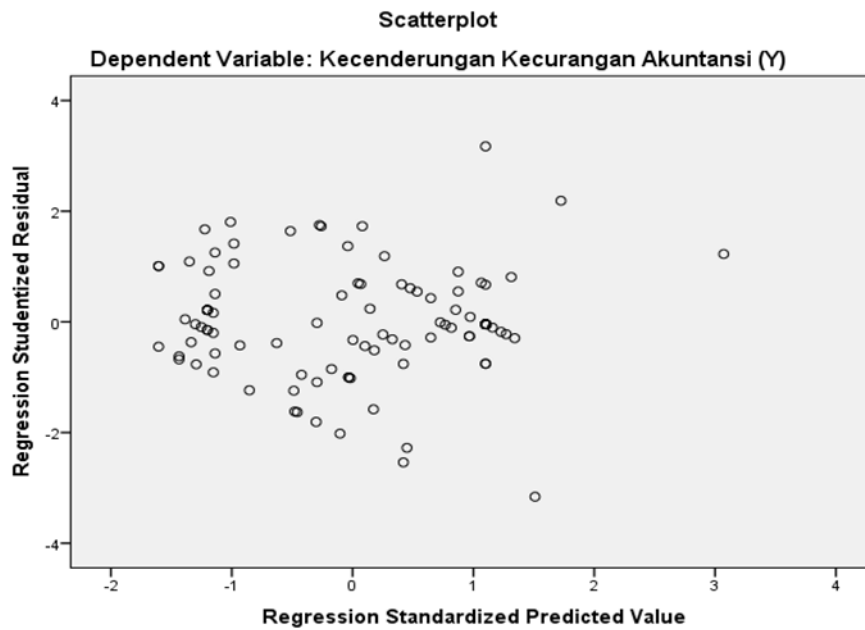
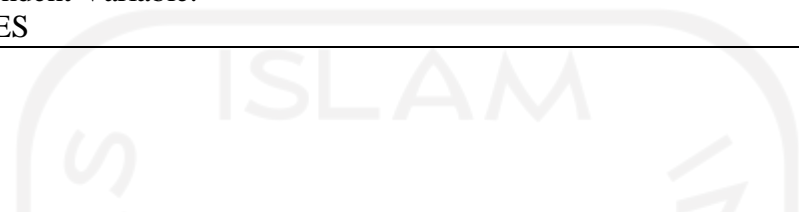
## C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.748		
	Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	.057	.065	.118	.882	.380



Kesesuaian Kompensasi (X2)	-.023	.056	-.055	-.421	.675
Perilaku Tidak Etis (X3)	.006	.048	.013	.122	.904

a. Dependent Variable:  
Abs\_RES



**LAMPIRAN 9**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.112	3.122		2.599	.011		
	Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	-.144	.097	-.139	-1.494	.138	.571	1.751
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.041	.082	.045	.501	.618	.605	1.653
	Perilaku Tidak Etis (X3)	.661	.072	.680	9.205	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)

## LAMPIRAN 10

### UJI HIPOTESIS

#### A. Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>										Durbin-Watson
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	.722 <sup>a</sup>	0.522	0.507	2.83321	0.522	35.279	3	97	0	1.827
a. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis (X3), Kesesuaian Kompensasi (X2), Keefektifan Pengendalian Internal (X1)										
b. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)										

#### B. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.571	3	283.190	35.279	.000 <sup>b</sup>
	Residual	778.627	97	8.027		
	Total	1628.198	100			
a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis (X3), Kesesuaian Kompensasi (X2), Keefektifan Pengendalian Internal (X1)						

### C. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.112	3.122		2.599	.011		
	Keefektifan Pengendalian Internal (X1)	-.144	.097	-.139	-1.494	.138	.571	1.751
	Kesesuaian Kompensasi (X2)	.041	.082	.045	.501	.618	.605	1.653
	Perilaku Tidak Etis (X3)	.661	.072	.680	9.205	.000	.903	1.107

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y)