

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI  
DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA DEALER AHASS DI KABUPATEN SLEMAN  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Oleh:**

Nama: Muhammad Syafiq Azhari

No. Mahasiswa: 15312279

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI  
DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA DEALER AHASS DI KABUPATEN SLEMAN  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

Nama: Muhammad Syafiq Azhari

No. Mahasiswa: 15312279

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2022**

## 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/sanksi apapun sesuai pertauran yang berlaku"

Yogyakarta, 31 Maret 2022

Penulis,



(Muhammad Syafiq Azhari)

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI  
DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA DEALER AHASS DI KABUPATEN SLEMAN  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Nama: Muhammad Syafiq Azhari

No. Mahasiswa: 15312279

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 03 November 2021

Dosen Pembimbing,



(Yunan Najamudin Drs., MBA)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN KARYAWAN PADA DEALER AHASS DI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **MUHAMMAD SYAFIQ AZHARI IRAWAN**

Nomor Mahasiswa : **15312279**

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

Pada hari, tanggal: **Senin, 07 Februari 2022**

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Yunan Najamudin, Drs., M.B.A.

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



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

## HALAMAN MOTTO

"Tidak halal bagi seorang muslim tidak bertegur sapa dengan saudaranya sesama muslim lebih dari tiga hari. Yakni mereka bertemu saling membuang muka. Di antara mereka yang paling baik adalah yang lebih dahulu memberi salam."

**(HR. Bukhari)**

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

**(QS. Ar-Rad: 11)**

"Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apa pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur."

**(QS. An-Nahl: 78)**

"Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah."

**(HR. Muslim)**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, rizki dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga, para sahabat dan para pengikutnya seluruh umat muslim. Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian kompensasi dan Moralitas Individu Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada Dealer Ahas Di Kabupaten Sleman Yogyakarta”**. Skripsi ini merupakan untuk salah satu bentuk persyaratan kelulusan jenjang Program Sarjana Strata satu (S1) jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan ketulusan penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada:

1. Allah SWT, yang selalu bersama saya dan hamba-Nya, memberikan kesehatan, rezeki, kemudahan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan mudah, penulis sangat bersyukur atas segala nikmat yang Engkau berikan.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan inspirasi dan ajaran bagi seluruh umat muslim

3. Irawan Ibrahim dan Herni Rosanti, selaku orang tua yang telah membesarkan dan mendoakan untuk keberhasilan penulis sampai saat ini. Serta kakak penulis Indah Pramita Sari yang selalu mendukung, mengingatkan dan mendoakan penulis.
4. Bapak Yunan Najamuddin, Drs., MBA, selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas waktu dan tenaga dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan penuh kesabaran dan ikhlas.
5. Bapak Dr. Mahmudi, SE., M.Si., Ak. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi FE UII beserta segenap jajaran pengajar Prodi Akuntansi atas segala ilmu yang telah diberikan kepada mahasiswa.
6. Fahri Rezky, Vavin Paper, Arjuna Bahar, Rizki Amelia, Dewi Larasati dan Amelia Larasati selaku sahabat dari awal perkuliahan sampai hingga saat ini. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya, semoga persahabatan ini masih akan terus berlanjut.
7. Arif Muhammad, Denny selaku teman kosan. Terimakasih yang selalu membantu dan memberikan motivasi selama di kosan.

Yogyakarta, 4 Oktober 2021

Penulis

(Muhammad Syafiq Azhari)



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Berita Acara Skripsi	iii
Halaman Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penelitian	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Teori Agency	7
2.1.2 Teori Atribusi	7
2.1.3 Kecurangan Karyawan	8
2.1.4 Pengendalian Internal	10
2.1.5 Kesesuaian Kompensasi	12
2.1.6 Moralitas Individu	13
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Hipotesis Penelitian	25



2.3.1 Pengendalian Internal Terhadap Tindakan Kecurangan Karayawan	25
2.3.2 Kesesuaian Kompensasi Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan	26
2.3.3 Moralitas Individu Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan	27
2.4 Kerangka Penelitian	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	29
3.1 Populasi dan Sampel	29
3.2 Variabel Penelitian	30
3.3 Metode Pengumpulan Data	31
3.4 Metode Pengujian Instrumen	32
3.4.1 Uji Validitas	32
3.4.2 Uji Reliabilitas	33
3.5 Teknik Analisa Data	34
3.5.1 Statistik Deskriptif	34
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.2.1 Uji Normalitas	34
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas	35
3.5.2.3 Uji Multikolinearitas	35
3.6 Uji Hipotesis	36
3.6.1 Analisis Regresi	36
3.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	37
3.6.3 Uji Signifikansi Parsial ( Uji Statistik t)	38
3.6.4 Koefisien Determinasi	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	39
4.1 Analisis Data Deskriptif	39
4.1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	39

4.1.2 Karakteristik Responden	39
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	42
4.2.1 Uji Validitas	43
4.2.2 Uji Reliabilitas	45
4.3 Uji Asumsi Klasik	47
4.3.1 Uji Normalitas	47
4.3.2 Uji Multikolinearitas	48
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
4.4 Uji Hipotesis	52
4.4.1 Analisis Regresi Berganda	52
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup>	54
4.5 Hasil Uji Hipotesis	56
4.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)	56
<b>BAB V PENUTUP</b>	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
Daftar Pustaka	61
Lampiran-Lampiran	65



## ABSTRAK

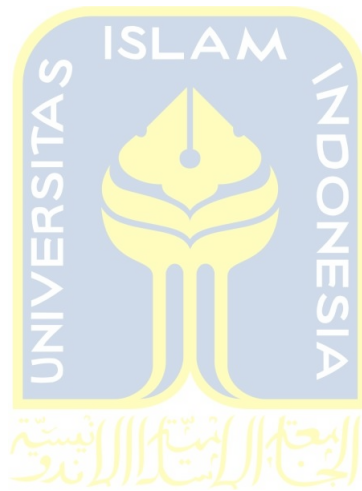
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap tindakan kecurangan karyawan pada dealer Ahas di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 70 karyawan di dealer Ahas yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Uji validitas *Product Moment*, sedangkan untuk uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan.

**Kata Kunci: pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas individu, kecurangan karyawan.**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of internal control, compensation suitability and individual morality on employee fraud at Ahas dealers in Sleman Regency, Yogyakarta. This study uses a quantitative approach with an instrument in the form of a questionnaire. This study used a sample of 70 employees at the Ahas dealer in Sleman Regency, Yogyakarta. The sampling technique used was purposive sampling. Collecting data by distributing questionnaires. Test the validity of the Product Moment, while for the reliability test using Cronbach Alpha. Hypothesis testing using Multiple Regression Analysis. The results showed that internal control, compensation suitability and individual morality had a negative and significant effect on employee fraud.*

**Keywords: internal control, compensation suitability, individual morality, employee fraud.**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kecurangan (*fraud*) adalah perbuatan curang yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan kerugian tanpa sepengetahuan pihak-pihak yang dirugikan dan menguntungkan bagi pelakunya. *Fraud* sering terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan *fraud* atau dorongan untuk melakukan *fraud* (Ika, 2017). Tindakan kecurangan adalah tindakan yang menyajikan suatu fakta yang salah yang bersifat material, mengarah ke penipuan, dan dapat memberikan dirinya sendiri keuntungan namun merugikan pihak lainnya (Mardianto & Tiono, 2019). Konsekuensi dari kecurangan tidak bisa dihindari. Bisnis dapat menderita kerugian karena penipuan tersebut.

Kecurangan dalam dunia bisnis dapat dilakukan oleh oknum pegawai, baik di level manajemen bawah maupun pada tingkat manajemen atas. Kecurangan oleh orang-orang tersebut akan merugikan pihak-pihak yang terlibat (pemilik, mitra, dokter, karyawan). *Fraud* yang terjadi dalam bisnis akan mengakibatkan kinerja bisnis yang buruk. Ketidakefisienan bisnis akibat kecurangan adalah rendahnya daya saing perusahaan, berkurangnya pendapatan, meningkatnya biaya, rendahnya semangat kerja karyawan dan merupakan ancaman bagi kelangsungan bisnis (Zarlis, 2018).

Menurut Sari (2018) kecenderungan kecurangan akuntansi telah menarik banyak perhatian media sebagai praktik rutin, termasuk di Indonesia. Menurut Transparency International, tingkat *fraud* Indonesia pada tahun 2016 berada di peringkat 90 dari 176 negara yang diukur dari korupsi. Sementara itu, pada 2015, tingkat penipuan Indonesia berada di peringkat 88 dari 176 negara. (Transparency International, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecurangan akuntansi di Indonesia cukup tinggi, salah satu bukti dari kecurangan akuntansi adalah adanya

pencurian aset perusahaan, transaksi ilegal (fiksi), manipulasi harga, dan perilaku lainnya.

Indikasi kecurangan masih ditemukan di berbagai sektor baik sektor publik maupun sektor sosial perusahaan. *Fraud* yang terjadi pada di sektor publik berdampak luas. memang *fraud* yang terjadi di sektor ini telah mengakibatkan kerugian yang dialami oleh masyarakat luas, bukan hanya sekelompok orang seperti pemegang saham atau sponsor. Secara umum, kecurangan akuntansi sering terjadi sebagai suap. Tindakan umum dalam kasus korupsi antara lain memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan biaya tambahan yang merugikan keuangan negara atau perekonomian negara (Susandra & Hartina, 2017).

Ada berbagai faktor yang menyebabkan seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Teori ini yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan adalah: pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu.

Banyaknya kasus kecurangan (*fraud*) disebabkan karena kurangnya atau tidak adanya sistem pengendalian internal sehingga lemahnya pengawasan atau kontrol, tidak adanya kejujuran, peraturan dan kinerja kerja lemah sehingga pelaku tindak kecurangan dapat leluasa melakukan tindakan kecurangannya tersebut. Sistem pengendalian internal yang efektif dapat membantu dalam mendapatkan hasil monitoring yang baik (Febriani & Suryandari, 2019). Pengendalian internal adalah representatif dari keseluruhan kegiatan di dalam organisasi yang harus dilaksanakan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan pengendalian operasional yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum (Paranoan, et.al, 2018).

Menurut Zarlis (2018) pengendalian internal yang buruk dapat menimbulkan banyak masalah dalam bisnis. Pengendalian internal yang baik memungkinkan manajemen untuk mempersiapkan perubahan ekonomi yang cepat, persaingan, perubahan kebutuhan pelanggan dan penipuan, dan restrukturisasi untuk

perkembangan masa depan. Zarlis (2018) juga menambahkan jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* sangat besar. Sebaliknya, jika pengendalian internal kuat, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan *fraud* dapat diperkecil. Kalaupun kesalahan dan *fraud* masih terjadi, bisa diketahui dengan cepat dan dapat segera diambil tindakan-tindakan perbaikan sedini mungkin.

Faktor lain yang dapat memicu terjadinya kecurangan adalah tekanan pada karyawan umumnya muncul karena kompensasi yang tidak sesuai (Sunaryo et.al, 2019). Karyawan akan melakukan kecurangan karena ketidakpuasan dengan kompensasi yang mereka terima atas apa yang telah dikerjakan (Dewi, 2017). Kompensasi adalah bagian dari pengeluaran usaha yang dikeluarkan sebagai kompensasi pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) dan keterampilan (pengetahuan, keahlian dan kemampuan) yang telah mereka dedikasikan selama periode waktu tertentu untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dan menerima penghasilan sebagai bagian dari hubungan kerja yang diatur oleh bonus layanan sistem penghargaan (Musyafi et.al, 2016).

Kompensasi yang tepat dapat menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dan merupakan bentuk tindakan oleh organisasi atau instansi untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Dalam suatu organisasi atau organisasi, kompensasi memiliki nilai penting karena mencerminkan Tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kebahagiaan karyawan (Sari dan Touana, 2017). Berdasarkan pengalaman masa lalu, hal ini memunculkan pemikiran bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja, bahkan dapat menyebabkan kegagalan karyawan meninggalkan pekerjaan di suatu organisasi atau instansi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan Nuryatno (2018), hasilnya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan atau *fraud*.



Dan faktor lain yang dapat memengaruhi kecenderungan untuk berbuat kecurangan adalah moralitas pribadi. Moralitas pribadi dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang baik, di sana, setiap individu sesering mungkin tinggal di rumah dan tidak meminta imbalan apa pun (Udayani dan Sari, 2017). Moralitas dapat muncul jika seseorang melakukan perbuatan baik bukan karena ingin mencari keuntungan, tetapi karena dia sadar akan tanggung jawabnya (Mukino dkk., 2016). Salah satu teori perkembangan moral yang digunakan adalah teori mengenai tingkat penalaran moral Kohlberg. Teori Kohlberg berpendapat bahwa penalaran moral adalah dasar dari perilaku etis. Tingkat penalaran moral individu akan memengaruhi perilaku etis mereka (Chandrayatna & Sari, 2019). Semakin rendah moral dari seseorang, semakin dikatakan mendorong tindakan curang. Hasil penelitian Khair dan Halmawati (2019) menunjukkan bahwa karyawan dengan penalaran moral yang buruk cenderung peduli dengan ajakan Ketika mereka ingin melaporkan tindakan kecurangan. Jika transmisi penipuan memberi mereka keuntungan, mereka akan melaporkannya. Tetapi jika tidak berhasil, dia tidak melaporkannya.

Penelitian ini dilakukan dengan mengetahui pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu guna mengetahui ada atau tidaknya tindakan kecurangan di dalam perusahaan dealer Ahas dengan mempertimbangkan beberapa faktor yang memengaruhi di antaranya, faktor-faktor itu adalah pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan penalaran moral/moralitas individu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Pengendalian Internal terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahas di Kabupaten Sleman Yogyakarta?

2. Apakah ada pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh Moralitas Individu terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Moralitas Individu terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya dan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Semua informasi yang akan diperoleh dari hasil penelitian diharapkan akan memberikan kegunaan berupa:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara langsung atau tidak bagi kepastakaan jurusan akuntansi dan bagi kalangan penulis lainnya yang tertarik untuk mengeksplorasi kembali kajian tentang pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap kecurangan karyawan

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan data dan informasi yang berguna bagi semua kalangan dan juga sebagai bentuk sumbangsiah terhadap Dealer Ahass

sebagai masukan/evaluasi dalam kebijakan tentang pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas individu, dan kecurangan karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang utuh tentang isi skripsi ini, sistem perencanaan skripsi ini meliputi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan konteks masalah, bagaimana masalah dirumuskan, dan penelitian. Manfaat penelitian dan tujuan serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup semua konsep yang termasuk dalam ruang lingkup penelitian dasar, termasuk pemahaman efek pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu terhadap kecurangan karyawan, penelitian sebelumnya, serta pengembangan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang topik penelitian yang diteliti, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN DATA**

Bab ini meliputi pengujian data dan pembahasan data, meliputi uraian hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis instrumental, dan pengujian hipotesis klasik, serta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

### **BAB V: KESIMPULAN**

Bab ini mengulas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan sebagai pertimbangan bagi Dealer Ahass di Yogyakarta maupun penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Agency**

Teori agency dikembangkan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976. Teori ini menjelaskan mengenai hubungan keagenan sebagai kontrak antara *principal* dan agen (Ameilia & Rahmawati, 2020). Yang mewakili dalam hal ini adalah pemilik/pemegang saham, dan yang mewakili adalah pengelola perusahaan. Dalam mengelola perusahaan, investor memiliki hak untuk mendapatkan imbal balik dari dana yang sudah diinvestasikan, sedangkan manajemen memiliki kepentingan pribadi untuk mendapatkan dana perusahaan (Sudarman & Kusuma, 2019). Manajer dinilai memiliki sumber informasi yang relatif banyak dibandingkan dengan prinsipal (investor), sehingga dapat melakukan banyak hal tanpa diketahui prinsipal (Kusuma & Andreina, 2017).

Berkaitan dengan hal tersebut, apabila kedua pihak memiliki kepentingan yang berbeda akan menimbulkan adanya asimetri informasi di perusahaan. Masalah yang muncul di antara kedua pihak dinamakan *agency problems* (Suprpta & Padnyawati, 2020). Kondisi ini yang mendorong pihak manajemen untuk mengambil tindakan yang dapat menguntungkan dirinya di antaranya melakukan tindakan kecurangan.

##### **2.1.2 Teori Atribusi**

Teori ini dikembangkan oleh Heider pada tahun 1958 mengenai atribusi kausalitas. Teori ini menjelaskan mengenai proses dalam menyimpulkan motif dan tujuan orang lain dengan cara melihat perilakunya (Ameilia & Rahmawati, 2020). Perilaku individu dapat ditentukan dari kombinasi faktor yang berasal dalam pribadi seseorang (Dewi et al., 2021).

Cort et al. (2007) mengungkapkan bahwa individu dapat mengacu pada perilaku masa lalu dan menyesuaikan strategi untuk mencapai keberhasilan dan meminimalkan risiko kegagalan

Teori ini berkaitan dengan cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain maupun diri sendiri yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal (Ameilia & Rahmawati, 2020). Setiap tindakan seseorang yang memiliki kewenangan dipengaruhi oleh atribut penyebab, salah satunya ketika melakukan tindakan kecurangan. Faktor pendorong tindakan kecurangan dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal dan monitoring oleh atasan (Kalau & Leksair, 2020). Oleh karena itu, diperlukan sistem pengendalian internal yang efektif untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan.

### 2.1.3 Kecurangan Karyawan

Pengertian *Fraud* (Ing) menurut Amran's Black Law Dictionary (2016) adalah sebagai berikut:

1. Dengan sengaja mengungkapkan fakta/keadaan yang disembunyikan atas dasar peristiwa penting yang merugikan orang lain (Wefa, 2017).
2. Mengabaikan/salah menafsirkan dan tidak mempercayai orang lain bertindak atau berbuat (Lidyah, 2016).
3. Kerugian karena kesalahan penyajian atau miss representasi (salah pernyataan), penyembunyian fakta penting, atau kelalaian/sembro no yang memengaruhi orang lain untuk berbuat atau bertindak merugikan (Riska et.al, 2019).

The ACFE dalam Kennedy & Siregar (2017) *fraud* dibagi menjadi tiga jenis berdasarkan tindakan yaitu:

1. Penyimpangan barang dari properti (Appropriation of property), diklasifikasikan ke kelompok menjadi:
  - a. Penipuan uang tunai (cash *fraud*), termasuk pencurian uang tunai dan penipuan pencairan, seperti penipuan cek (Rufiana, 2016).

- b. Penipuan terhadap inventaris dan semua aset lainnya (*fraud against inventory and all other assets*), dalam bentuk kecurangan dan penggunaan inventaris/property lain untuk keuntungan pribadi (Novitasari & Kusumastuti, 2019).
2. Kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) diklasifikasikan sebagai:
  - a. Perbedaan waktu (*time difference*), catat waktu transaksi yang berbeda atau lebih cepat dari waktu transaksi yang sebenarnya (Eliza, 2015).
  - b. Pendapatan fiktif, menghasilkan pendapatan tidak mungkin benar-benar terjadi (fiksi).
  - c. Kewajiban dan biaya tersembunyi, kewajiban bisnis tersembunyi, sehingga keuangan terlihat bagus (Ade, 2017).
  - d. Pengungkapan yang tidak tepat (*improper disclosure*), perusahaan tidak mempublikasikan laporan keuangan yang cukup untuk menutupi kecurangan yang terjadi (Rufiana, 2016).
  - e. Tidak akurat, tidak adil yang berlaku umum untuk aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan mengurangi biaya (Rufiana, 2016).
3. Korupsi (*Corruption*). Ini adalah bentuk penipuan yang sulit untuk diketahui dikarenakan melibatkan kerja sama dengan pihak lain untuk memanfaatkan keuntungan seperti suap dan korupsi (Kennedy & Siregar, 2017). Korupsi dibagi menjadi:
  - a. Benturan kepentingan (*conflict of interest*), karena pegawai, manajer, dan pejabat perusahaan memiliki kepentingan pribadi dalam suatu transaksi, berdampak negatif bagi perusahaan.
  - b. Suap (*bribery*), menawarkan, memberi, menerima, atau menuntut sesuatu untuk memengaruhi seseorang mengambil keputusan bisnis.

- c. Donasi ilegal (illegal donation), donasi ilegal di sini tidak dimaksudkan untuk memengaruhi keputusan bisnis melainkan permainan. Harga diberikan setelah transaksi sudah disepakati.
- d. Pemerasan ekonomi (economic extortion), terutama pemerasan ekonomi oleh korupsi. Penjual menawarkan suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

Kecurangan dalam konteks audit laporan keuangan dapat didefinisikan sebagai tindakan salah saji laporan keuangan yang disengaja (Ameilia & Rahmawati, 2020). Pelaku penipuan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu manajemen dan karyawan. Manajemen melakukan kecurangan secara umum untuk kepentingan bisnis, yaitu Tindakan yang tidak akurat karena penipuan informasi (*misstatements arising from fraudulent financial reporting*). Selama ini karyawan melakukan kecurangan untuk keuntungan pribadi, seperti penyalahgunaan aset (*misstatements arising from misappropriation of assets*).

#### **2.1.4 Pengendalian Internal**

Evolusi pengendalian intern pemerintah di Indonesia ditandai dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Berdasarkan Mulyono & Purwanto (2019). Sistem pengendalian intern menurut PP SPIP adalah suatu proses terpadu dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dan seluruh karyawan dalam rangka menciptakan keyakinan penuh terhadap pencapaian agar sasaran organisasi melalui operasi yang efisien, efektif, dan laporan keuangan yang andal, status perlindungan aset, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang keandalan laporan keuangan tahunan, kepatuhan terhadap undang-undang, serta efektivitas dan efisiensi operasi bisnis (Paranoan, 2018). Menurut Samuna et.al (2017), pengendalian akuntansi adalah bagian dari sistem pengendalian internal, termasuk struktur organisasi, metode, dan Langkah-langkah koordinasi, terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan memverifikasi keakuratan dan keandalan data akuntansi.

Menurut Committee on Donor Organizations (COSO, 2004) dalam Rusvianto et.al (2018), pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan menurut:

1. Efektivitas, efisiensi operasi,
2. Pelaporan yang andal, dan
3. kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Hasilnya, sistem pengendalian intern mampu mencegah kesalahan dan kecurangan dengan memantau dan meningkatkan laporan keuangan dan proses organisasi serta memastikan kepatuhan terhadap perundang-undangan berlaku.

Menurut Wilopo (dalam Sukariyono, 2018), pengendalian internal mencakup tiga unsur, antara lain:

1. Lingkungan Pengawasan Secara Umum

Luasnya lingkungan pengawasan ditentukan oleh sikap, pemahaman, dan minat pimpinan negara tentang pentingnya sistem pengendalian birokrasi yang kuat, dan sejauh mana derajat hubungan hirarki antar unit organisasi birokrasi, derajat kewenangan dan kejujuran dari pejabat, derajat pendelegasian dan batas kewenangan birokrasi, tingkat pemahaman aparatur administrasi dan prosedur politik, serta serta



sejauh mana kontrol dan manajemen keuangan, termasuk penggunaan komputer, ditetapkan dan diamankan dengan baik.

## 2. Risiko Korupsi yang Melekat

Risiko korupsi yang melekat oleh tingkat kejelasan suatu program, serta oleh jumlah perizinan. Selain itu juga ditentukan juga oleh besarnya anggaran untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

## 3. Pengaturan Keamanan

Pengaturan Keamanan dan kontrol ini mencakup ketersediaan sumber informasi (database dan sumber lainnya), ketersediaan sumber otoritas untuk pengumpulan informasi, ketersediaan peta yang menggambarkan area korupsi, serta program kerja untuk mengurangi kerentanan tersebut.

### 2.1.5 Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi adalah suatu hasil dan imbalan yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu instansi, karena kompensasi yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kesesuaian kompensasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai keinginan perusahaan, sehingga perusahaan akan memberikan *reward* yang sesuai seperti gaji atau bonus atas keberhasilannya (Pramesti & Wulanditya, 2021). Menurut Mangkuprawira (Wijaya, 2016) kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung dalam bentuk tunai, pembayaran upah secara tidak langsung berupa tunjangan dan insentif bagi karyawan untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Kompensasi adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai yang beragam, dalam adanya gaji dan bonus tertentu karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras. Tindakan curang

seseorang disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Kompensasi yang memadai seharusnya mengurangi adanya keinginan untuk melakukan tindakan curang. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil kerja karyawan atau imbalan berupa nilai nominal (uang) yang diberikan kepada karyawan oleh atasan dalam bentuk imbalan (Bertenputra, 2016). Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, karena kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan yang beragam. Namun kompensasi bukanlah satu-satunya motivasi bagi karyawan untuk menjadi unggul, namun kompensasi adalah salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi.

Zulkarnain (Fauziah et.al, 2016) menyatakan bahwa kompensasi secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa kompensasi, gaji insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pekerja). Adapun bentuk ganti rugi terbagi menjadi tiga: fisik, sosial, dan aktif. Kompensasi fisik tidak hanya dalam bentuk uang, seperti penghargaan, bonus, dan komisi, tetapi juga dalam segala bentuk penguatan fisik (*physical reinforcer*), seperti tempat parkir, telepon, tunjangan seperti pension dan asuransi kesehatan (Gopar, 2017).

#### **2.1.6 Moralitas Individu**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) moral adalah ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya; akhlak; budi pekerti; susila. Etika/akhlak/moral adalah jiwa/roh yang mendasari perilaku/kerja seseorang atau masyarakat. Etika dan akhlak lebih ditekankan kepada perilaku yang bersifat

pribadi/personal, sedangkan moral lebih ditekankan kepada ketentuan yang bersifat sosial (Mukhtar, 2016: 10).

Liyanarachi (2009) dalam Mulia Dkk (2017) menggambarkan beberapa penelitian telah mempengaruhi perilaku etis mereka. Dihadapkan pada dilemma etika, perlu dibedakan antara orang-orang dengan tingkat pemikiran moral yang rendah dan orang-orang dengan tingkat pemikiran moral yang tinggi. Orang dengan pemikiran moral yang tinggi cenderung bertindak sesuai aturan.

#### 1. Tingkatan Perkembangan Moral

Teori perkembangan moral yang umum digunakan dalam studi tingkat etika adalah model Kohlberg. Teori ini melihat penalaran moral sebagai dasar dari perilaku etis. Menurut Kohlberg (1971), tahap perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya tingkat moralitas seseorang berdasarkan perkembangan pemikiran moral. Dia melakukan penelitian berdasarkan kasus dilema moral untuk mengamati perbedaan perilaku individu. Ketika dihadapkan pada masalah etika yang sama. Dia kemudian mengklasifikasikan respon setiap individu ke dalam enam tahap yang berbeda. Terdapat tiga tahapan perkembangan moral, yaitu pre-conventional, tahapan conventional dan tahapan post-conventional.

Pada tahap pertama (pre-conventional) yaitu tahap yang paling rendah, individu akan cenderung bertindak karena patuh dan takut terhadap hukum yang berlaku. Selain itu, individu pada level moral ini juga menganggap kepentingan diri sendiri sebagai hal yang esensial untuk melakukan suatu tindakan. Pada tahap kedua (conventional), individu memiliki dasar pertimbangan etis yang berkaitan dengan pemahaman hukum, norma sosial dalam masyarakat, kewajiban, dan keadilan dalam lingkungan sosialnya. Direksi pada titik ini mulai membentuk etika manajemennya dengan mengikuti peraturan seperti aturan akuntansi untuk menghindari kecurangan.

Sementara itu, pada tahap tertinggi (post-conventional), individu telah menunjukkan kematangan moral manajemen yang lebih tinggi. Kematangan moral merupakan dasar pertimbangan manajemen. Ketika berhadapan dengan masalah etika yang berkaitan dengan perilaku tanggung jawab sosial orang lain, atas dasar tanggung jawab sosial pemimpin yang bermoral tinggi tidak boleh terlibat dalam praktik menyimpang dan risiko kecurangan akuntansi, karena Tindakan mereka dilakukan sekaligus mencerminkan hukum common law. Rangkuman tahapan etika model Kohlberg (1971) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Tingkat dan Tahapan Penalaran Moral**

Tingkat	Tahap/stage
<p>1. Pre-conventional</p> <p>Individu yang berada di tingkat ini mengenal moralitas saat melakukan suatu perbuatan baik dan buruk berdasarkan dampak yang ditimbulkan dapat berupa hal menyenangkan (reward) maupun hal menyakitkan (punishment). Individu tersebut tidak ingin melanggar peraturan karena takut dengan ancaman hukuman dari pihak otoritas.</p>	<p>1. Orientasi Kepatuhan dan Hukuman Pemahaman individu yang berkaitan perbuatan baik atau buruk ditentukan oleh otoritas. Sikap patuh pada peraturan semata-mata ditujukan untuk menghindari hukuman dari otoritas.</p> <p>2. Orientasi Hedonistik-Instrumental Suatu perbuatan dinilai baik jika berfungsi sebagai instrumen untuk memenuhi kepuasan atau kebutuhan diri. Relasi antar manusia dilihat seperti kegiatan dalam suatu pasar. Hanya terdapat elemen timbal-balik dan hadiah itu proporsional, tetapi selalu ditafsirkan</p>

	secara material. Tidak ada kesetiaan dan tidak ada ungkapan terima kasih.
<p>2. Conventional</p> <p>Individu pada level ini akan menilai suatu Tindakan sebagai baik, jika sesuai dengan harapan otoritas atau kelompok teman sebayanya.</p>	<p>1. Orientasi Pribadi yang Baik</p> <p>Suatu tindakan diarahkan kepada orang lain. Suatu Tindakan adalah baik jika telah menyenangkan bagi orang lain.</p> <p>2. Orientasi pada ketertiban dan Otoritas</p> <p>Perilaku dianggap baik ketika kewajiban telah dipenuhi, otoritas dihormati, dan sosial dipertahankan.</p>
<p>3. Post-conventional</p> <p>Individu pada tingkat ini mengikuti aturan sesuai dengan prinsip moral universal. Hal ini disebabkan karena pada level ini, aturan dalam kehidupan masyarakat tidak dilihat sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai subjek.</p>	<p>1. Orientasi Hukum pada Kontrol Sosial</p> <p>Ada kesepakatan antara diri sendiri dan lingkungan sosial. Suatu tindakan dianggap baik jika telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>2. Orientasi dari Hati</p> <p>Kebenaran ditentukan dari hati, sesuai dengan prinsip-prinsip etika universal yang bersifat abstrak dan penghormatan terhadap martabat manusia.</p>

Sumber: Kohlberg (1971)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

Penulis dan Tahun Publikasi	Variabel yang digunakan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Tripermata et al. (2021)	Variabel Independen: Sikap Variabel Dependen: <i>Whistleblowing Intention</i> dan Pencegahan <i>Fraud</i> Variabel Moderasi: Budaya Etis Organisasi	Menggunakan Structural Equation Modeling dengan Amos versi 24	Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dan <i>whistleblowing intention</i> , serta <i>whistleblowing intention</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Secara parsial, <i>whistleblowing intention</i> memediasi hubungan antara sikap dan pencegahan <i>fraud</i> . Selain itu, budaya etis organisasi juga memoderasi hubungan positif antara <i>whistleblowing intention</i> dan pencegahan <i>fraud</i>
Awang & Ismail, (2018)	Variabel Independen: Sikap ( <i>attitude</i> ), norma	Menggunakan <i>partial least square structural equation</i>	Sikap, norma subjektif dan penilaian etis memiliki hubungan signifikan dalam memengaruhi niat pelaporan keuangan tidak etis di mana

	<p>subjektif (<i>subjective norm</i>) dan penilaian etis (<i>ethical judgment</i>)</p> <p>Variabel Dependen: <i>Ethical Intention</i></p>	<p><i>modelling</i> (PLS-SEM).</p>	<p>penilaian etis memiliki pengaruh yang kecil terhadap niat tersebut.</p>
<p>Nawawi &amp; Salin (2018)</p>	<p>Variabel Independen: Pengendalian Internal, Budaya Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kecurangan Pekerjaan</p>	<p>Metode pengumpulan data campuran, khususnya, kuesioner survei dan analisis dokumen</p>	<p>Pengendalian internal prosedur klaim pengeluaran masih lemah dan perlu diperbaiki. Pengendalian internal yang kuat dan remunerasi yang lebih baik dapat mengurangi risiko kecurangan kerja yang dilakukan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa klaim jarak tempuh, diikuti oleh bensin (bahan bakar), akomodasi dan faktor pemasok adalah penipuan kerja paling populer yang dilakukan karyawan. Ketidakpuasan karyawan dan budaya lingkungan kerja yang buruk memengaruhi tingkat kecurangan pekerjaan dalam organisasi.</p>

<p>Setiawan, (2018)</p>	<p>Variabel Independen:  Pengendalian internal, morality individu</p> <p>Variabel Dependen:  Kecenderunga n Kecurangan Akuntansi</p>	<p>Metode eksperimental</p>	<p>Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi, tetapi moralitas individu berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Individu yang memiliki moralitas rendah akan cenderung melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan tingkat moralitas yang tinggi.</p>
<p>Kusuma &amp; Andreina, (2017)</p>	<p>Variabel Independen:  Asimetri Informasi, Komitmen Organisasi, Moralitas Individu</p> <p>Variabel Dependen:  Kecurangan Akuntansi</p> <p>Variabel Moderasi;</p>	<p>Menggunaka n metode teknik <i>convenience sampling</i></p>	<p>Asimetri informasi dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kecurangan akuntansi sementara moralitas individu secara signifikan mengurangi kecurangan akuntansi.</p>



	Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Budaya Organisasi		
Sudarman & Kusuma, (2019)	Variabel Independen:  Moralitas individu   Variabel Dependen:  Kecurangan Akuntansi	Menggunakan data primer dengan kuesioner	Moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan akuntansi
Ameilia & Rahmawati, (2020)	Variabel Independen:  Moralitas Individu, Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi	Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner	Moralitas individu, efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi.

	<p>dan Asimetri Informasi.</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kecurangan Akuntansi</p>		
Rahayu et al. (2020)	<p>Variabel Independen:</p> <p>Sistem Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner</p>	<p>Pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di perbankan Kabupaten Jember</p>
Riyadi (2021)	<p>Variabel Independen:</p> <p>Pengendalian Internal,</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner</p>	<p>Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Perumda BPR Majalengka.</p>

	<p>Kesesuaian Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>		
<p>Pramesti &amp; Wulanditya, (2021)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kecurangan Akuntansi</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan studi eksperimen</p>	<p>Ada perbedaan antara individu dengan tingkat moralitas tinggi dan individu dengan tingkat moralitas rendah dalam hal ini kecenderungan akuntan untuk berbuat curang. Namun, tidak ada terdapat perbedaan antara mereka yang menerima kompensasi yang memadai dan mereka yang menerima kompensasi yang tidak pantas kecenderungan akuntan melakukan kecurangan.</p>
<p>Tia Radhiah, 2016</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner</p>	<p>Efektivitas pengendalian internal memengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas individu</p>

	<p>Kompensasi, dan Moralitas</p> <p>Variabel Dependen: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>		<p>berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.</p>
<p>I Dewa Gede Praditya dan Maria Mediatrix Ratna Sari, 2019</p>	<p>Variabel Independen: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Budaya Etis</p> <p>Variabel Dependen: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner</p>	<p>Pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etika organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah untuk mendukung teori <i>fraud triangle</i> dan teori perkembangan moral.</p>
<p>Novi Akhsani, 2018</p>	<p>Variabel Independen: Pengendalian Internal, Kesesuaian kompensasi,</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif dengan Kuesioner</p>	<p>Variabel independen (Pengendalian internal secara parsial memiliki berpengaruh yang lebih dominan terhadap variabel dependen (kecenderungan praktik kecurangan). kesesuaian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan</p>

	Budaya Organisasi  Variabel Dependen: Kecenderungan Praktik Kecurangan		praktek kecurangan. budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan praktek kecurangan
Ni Luh Putu Eka Suarnit, 2020	Variabel Independen: Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi  Variabel Dependen: Kecurangan Akuntansi	Kuantitatif  Deskriptif dengan Kuesioner	Hasil uji yang dilakukan diperoleh hasil yaitu moralitas individu komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecurangan akuntansi.
Kadek Dedy Santara Wijaya et.al. 2017	Variabel Independen: Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas	Kuantitatif  Deskriptif dengan Kuesioner	(1) Efektivitas Pengendalian Internal Berpengaruh Signifikan dan Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, (2) Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Signifikan dan negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, (3)

	Individu, dan Whistle Blowing Variabel Dependen: Kecenderungan Kecurangan		Moralitas Individu Berpengaruh Signifikan dan Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi, (4) Whistleblowing Berpengaruh Signifikan dan negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
--	---	--	---

Sumber: Diolah penulis, 2021

## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengendalian Internal terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan

Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang atau kesempatan untuk melakukan tindakan tersebut (Kurrohman & Widyayanti, 2018). Adanya peluang yang besar membuat kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik atau efektif.

Berdasarkan teori atribusi, pengendalian internal yang efektif dapat mencegah tindakan kecurangan. Pengendalian internal yang baik atau efektif dapat mengurangi atau bahkan menutup peluang untuk melakukan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) (Widyaswari, et.al, 2017). Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*). Menurut Setiawan (2018), pengendalian internal tidak memiliki pengaruh terhadap tindakan kecurangan. Sedangkan, menurut Ameilia & Rahmawati (2020), pengendalian internal memiliki hubungan negatif signifikan terhadap tindakan kecurangan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rahayu et al. (2020) dan Riyadi (2021) mengungkapkan bahwa

pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap tindakan kecurangan. Oleh karena, itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Pengendalian internal* memiliki pengaruh terhadap *tindakan kecurangan karyawan*

### **2.3.2 Kesesuaian Kompensasi terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan**

Kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) dimotivasi oleh tindakan individu untuk memaksimalkan keuntungan pribadi (Indriastuti et.al, 2016). Motivasi tindakan tersebut disebabkan karena adanya ketidakpuasan individu terhadap imbalan yang diterimanya atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem kompensasi yang tepat harus memungkinkan individu merasa puas sehingga tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi, termasuk melakukan kecurangan akuntansi (*fraud*). Pemberian kompensasi ini diharapkan mengurangi tindakan kecenderungan kecurangan akuntansi (*fraud*) (Sofia et.al, 2019).

Kompensasi yang memadai dapat diukur dengan besarnya upah yang diperoleh dan insentif atau penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas di tempat kerja. Kompensasi yang memadai harus mengurangi insentif untuk melakukan penipuan. Meskipun ada beberapa pendapat dan temuan penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, seperti yang dikemukakan oleh Dewi (2017), penelitian ini berpendapat bahwa kompensasi yang tepat akan mengurangi kecenderungan penipuan akuntansi. Menurut Rahayu et al. (2020), kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sedangkan Ameilia & Rahmawati (2020), mengungkapkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Oleh karena, itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H2: *Kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan*

### **2.3.3 Moralitas Individu terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan**

Setiap manusia harus bertindak, apakah itu tindakan yang dilakukan secara sadar atau emosional. Setiap tindakan didasarkan pada moral individu, apakah individu tersebut memiliki moral yang baik atau moral yang buruk. Sederhananya, moralitas mengacu pada baik dan buruk, terlepas dari niat pribadi. Berdasarkan teori agensi, hubungan antara prinsipal dan agen yang berbeda kepentingan dinamakan *agency problems* (Suprpta & Padnyawati, 2020). Kebaikan dan kejahatan akan selalu ada pada diri manusia, menurut penelitian Khoiriyah et.al (2019), semakin tinggi moral seseorang maka individu tersebut akan semakin memperhatikan kepentingan yang luas dan umum di atas kepentingan pribadinya, begitu pula sebaliknya jika seseorang memiliki moral yang rendah, hal ini tidak menutup kemungkinan terjadinya kecurangan akuntansi.

Menurut Pramesti & Wulanditya (2021), terdapat perbedaan tingkat moralitas antara individu tingkat moralitas tinggi dan individu tingkat moralitas rendah terhadap kecenderungan akuntan untuk melakukan kecurangan. Hal yang sama diungkapkan oleh Sudarman & Kusuma, (2019), Rahayu et al. (2020) bahwa moralitas individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tindakan kecurangan. Oleh karena, itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

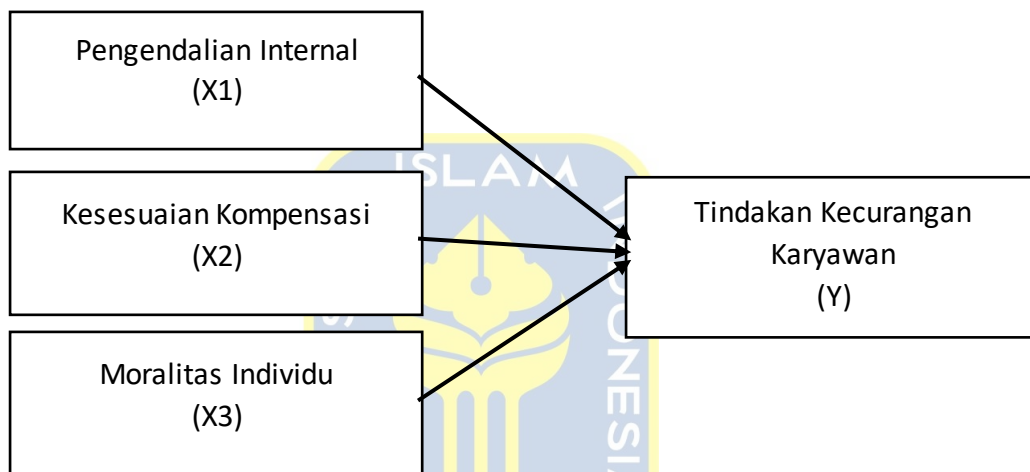
H3: *Moralitas individu memiliki pengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan*



## 2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variabel pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas individu dan tindakan kecurangan karyawan, maka dapat dibentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: Diolah Penulis, 2021

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi**

Tidak semua item atau subjek penelitian dapat diamati secara akurat, hal ini dikarenakan adanya beberapa keterbatasan, sehingga dalam suatu penelitian perlu diambil sampel dari populasi. Populasi adalah keseluruhan dari unsur yang diperkirakan ciri-cirinya (Suliyanto, 2018:177). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta.

##### **3.1.2 Sampel**

Menurut Suliyanto (2018:177), sampel adalah bagian dari populasi tersebut. Pada penelitian ini, proses samplingnya akan menggunakan metode non-probability sampling, yang berarti adalah suatu teknik untuk pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada suatu bagian yang diambil dari populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018:84). Penelitian ini juga akan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal (Suliyanto, 2018:226). di mana penentuan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria di antaranya karyawan dealer Ahass dan pernah melakukan kecurangan ketika bekerja.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada penghitungan rumus Slovin untuk populasi yang diketahui. Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

di mana:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (10 persen)

Dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar persen atau dapat diartikan keakuratan sebesar 90 persen, sehingga sampel yang dapat diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{237}{1 + 237(0.1)^2} \\ &= \frac{237}{3,37} \\ &= 70,3264094955 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa n yang didapatkan yaitu 70,3264094955 = 70 orang, sehingga pada penelitian ini penulis mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya berjumlah 70 orang.

### 3.2 Variabel Penelitian

Variabel atau pengubah berarti sesuatu yang sifat atau nilainya berubah, berubah atau berbeda. Definisi variabel dalam penelitian ini telah banyak dikemukakan oleh banyak ahli, termasuk Hatch dan Farhady (dalam Suliyanto, 2018:123), variabel adalah atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lainnya. Terdapat 2 jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel independen dan variabel dependen.

### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas. Variabel ini sering disebut variabel yang prediktor atau variabel respon (Suliyanto, 2018:137). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Tindakan Kecurangan Karyawan (Y)*.

### **3.2.2 Variabel Independen**

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan besar kecilnya nilai variabel yang lain. Variabel bebas disebut juga sebagai variabel prediksi, atau variabel perangsang (Suliyanto, 2018:137). Variabel independen terdiri dari pengaruh pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2) dan moralitas individu (X3).

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Suliyanto (2018:162) merupakan tahapan yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak. Penelitian ini dapat dilakukan dengan wawancara, angket, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Dengan cara memberikan skor pada masing-masing jawaban yang tersedia. Beberapa kuesioner harus menjawab sesuai dengan pendapatnya untuk setiap pilihan jawaban yang diberi skor, kemudian responden harus mendeskripsikan, mendukung pernyataan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skala ini disebut skala likert. Skala likert dikembangkan oleh seorang psikologi yang bernama Rensis Likert. Skala likert's digunakan untuk mengukur respon atau tanggapan seseorang terhadap objek sosial (Suliyanto, 2018:134). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Skala Likert Untuk Kuesioner**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
<b>SS</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>S</b>	<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>RG</b>	<b>Netral</b>	<b>3</b>
<b>TS</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>STS</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

**3.4 Metode Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui instrumen kuesioner dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Pengujian instrumen ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

**3.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan. Jika item pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang sedang diukur, maka validitas kuesioner dapat ditentukan (Sekaran dan Bougie, 2017).

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan nilai korelasi *product moment* ( $r$ ). Tingkat signifikansi yang digunakan untuk pengujian yaitu sebesar 5% atau 0,05. Adapun rumus *product moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

di mana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara skor total (x) dan skor total (y)

X = Skor Item

Y = Skor Total

N = Total Responden

Setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya Product Moment Pearson, diuji dengan korelasi. Pertanyaan barang. Diuji sesuai dengan artikel. Poin pertanyaan dianggap valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner sebagai indeks variabel atau konstruk. Reliabilitas dapat ditentukan oleh konsistensi atau stabilitas tanggapan seseorang terhadap pertanyaan yang diajukan dari waktu ke waktu.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, kuesioner dianggap reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 yang membuatnya kurang dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan persamaan *Alpha Moment* yang dibangun sebagai berikut:

$$r_{II} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

di mana:

$r_{II}$	=	reliabilitas instrumen
$K$	=	banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	=	jumlah varians butir
$\sigma_t^2$	=	variens total

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian pada hakikatnya adalah proses pengolahan data di tempat menjadi informasi (Suliyanto, 2018: 269). Menggunakan *software* SPSS versi 25 untuk mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini. *Software* ini digunakan untuk mempermudah dalam pengolahan dan analisis data. *Software* SPSS ini digunakan untuk analisis deskriptif dan pengujian regresi linear berganda.

#### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Menurut Suliyanto (2018:147), analisa statistik deskriptif merupakan bidang ilmu pengetahuan statistika yang mempelajari tata cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian, misalnya dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik, dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya seperti mean, standar deviasi dll. Analisis deskriptif penelitian ini dilihat dari rata-rata jawaban yang didapatkan dari responden. Analisis mean ini digunakan untuk melihat frekuensi rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing item pertanyaan.

#### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model suatu regresi. Uji ini dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang akan digunakan sebagai berikut:

##### 3.5.2.1 Uji Normalitas

Pengecekan uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang kita berdistribusi normal sehingga dapat digunakan. Uji

normalitas dilakukan dapat dilihat dari grafik *normal probability plot*. Jika data tersebar mendekati diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016). Selain *plot*, uji normalitas juga dapat ditampilkan dalam tabel *One-sample Kolmogorov-smirnov* test di mana jika nilai *sig. 2 tailed* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

### 3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamat satu dengan pengamat yang lain. Jika varian residual pengamat satu dengan yang lain sama maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika residualnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan data homoskedastisitas karena data yang terkumpul mewakili data dari berbagai ukuran.

Untuk mendeteksi data termasuk dalam heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot*. Jika di dalam gambar *Scatterplot* tidak terbentuk suatu pola maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu juga dilihat jika titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 maka juga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik merupakan model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

### 3.5.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas di dalam suatu regresi linear. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *Variance*



*Inflating Factor*. Jika nilai VIF < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

### 3.6 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas untuk dapat dipercaya dari variabel independen dan variabel dependen. Kesimpulan untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

#### 3.6.1 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel. Regresi berganda seringkali digunakan untuk menjawab permasalahan analisis regresi yang memiliki dua atau lebih variabel bebas. Model dari persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$Y'$  = nilai pengaruh yang diprediksikan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = nilai variabel independen

$e$  = *Standard error*

Variabel bebas di dalam penelitian kali ini yaitu pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu, sedangkan variabel terikatnya yaitu kecurangan karyawan. Metode yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini yaitu menggunakan

software SPSS 25. Persamaan model regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

$Y$  = Koefisien kecurangan karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien pengendalian internal

$b_2$  = Koefisien kesesuaian kompensasi

$b_3$  = Koefisien moralitas individu

$X_1$  = Variabel pengendalian internal

$X_2$  = Variabel kesesuaian kompensasi

$X_3$  = Variabel moralitas individu

Untuk melihat ketepatan fungsi regresi dari sampel dalam menaksir nilai actual maka dapat diukur dari nilai uji T, F dan koefisien determinasi.

### 3.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018). Nilai F hitung yang didapat kemudian dibandingkan dengan tabel F.

Apakah nilai F hitung lebih besar dari tabel F, sehingga mengindikasikan bahwa paling tidak terdapat satu variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara signifikan, sehingga model yang dibangun merupakan model yang signifikan dan sebaliknya.

### 3.6.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Hasil uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka mengindikasikan bahwa variabel independen tersebut mampu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat diartikan kemampuan yang sangat terbatas dari variabel bebas untuk menggambarkan variabel terikat. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018). Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) berarti:

- a. Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati angka satu, berarti variabel dependen dapat dijelaskan secara linear oleh variabel independen, sehingga semakin besar  $R^2$  maka menggunakan model regresi, membuat predictor lebih akurat karena jumlah variabel dapat menjelaskan variabel terikat.
- b. Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati angka nol, maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen akan menurun. Secara umum, kita dapat mengatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) adalah antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Data Deskriptif

##### 4.1.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam survei kuantitatif ini, kami mengambil langkah menyebarkan kuesioner dilakukan dengan mengunjungi ke tempat perusahaan (*Dealer AHASS*) dan melakukan survei di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penulis menyebarkan satu (satu) kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menemukan enam perusahaan di Kabupaten Sleman, membagikan 70 kuesioner kepada pekerja, dan mengembalikan 70 kuesioner.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Sumber data survei ini berasal dari tanggapan responden terhadap survei yang dibagikan kepada karyawan di *Dealer AHASS* di Kabupaten Sleman. Karakteristik responden menurut jenis kelamin, masa kerja, dan usia dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik khusus gender dapat dibagi menjadi dua jenis kelamin: laki-laki dan perempuan. Deskripsi data karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-Laki	41	58.6%
2	Perempuan	29	41.4%
total		70	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Dari tabel 4.1, responden laki-laki memiliki total 41 karyawan dengan jumlah persentase sebesar 58.6% dan responden Wanita dengan jumlah 29 karyawan dengan angka persentase sebesar 41.4%. Data menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan.

2. Karakteristik berdasarkan usia

Penulis mengategorikan karakteristik responden menurut usia pekerja perusahaan menjadi tiga kategori, yaitu 21-25 tahun, 26-30 tahun dan 30+ tahun. Deskripsi fitur yang bergantung pada usia dapat ditemukan pada tabel 4.2 di bawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No.	Umur	Frequency	Percent
1	21-25 tahun	11	15.7
2	26-30 tahun	55	78.6
3	>30 tahun	4	5.7
Total		70	100

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 11 karyawan dengan persentase sebesar 15.7%, responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 55 karyawan dengan persentase sebesar 78.6% dan responden yang berumur > 30 tahun sebanyak 4 sebesar 5.7%. Data tersebut

menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berumur 26-30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan usia yang lain.

### 3. Karakteristik berdasarkan Jabatan

Karakteristik berdasarkan posisi karyawan di perusahaan. Penulis mengelompokkannya menjadi dua kategori, yaitu: supervisor dan mekanik. Penjelasan mengenai karakteristik data menurut posisi responden ditunjukkan dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan jabatan responden**

No.	Jabatan	Frekuensi	Percent
1	Montir	41	58.6%
2	SuperVisor	29	41.4%
	Total	70	100%

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menjabat sebagai montir sejumlah 41 dengan persentase sebesar 58.6% dan responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor sebanyak 29 sebesar 41.4%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki jabatan sebagai montir lebih banyak dibandingkan dengan supervisor.

### 4. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja responden pada perusahaan. Penulis menetapkan lamanya masa kerja adalah <5 tahun. Penjelasan data ciri menurut berdasarkan masa kerja bisa dipandang dalam tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan masa kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Percent
1	< 5 tahun	70	100

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh responden memiliki masa kerja < 5 tahun (100.0%)

#### 5. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden yang berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada perusahaan. Penulis membuat tabel menjadi 3 kategori yaitu: SMA, D3, dan S1. Penjelasan data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Percent
1	SMA	23	32.9
2	D3	15	21.4
3	S1	32	45.7
Total		70	100

*Sumber: Data primer diolah, 2021*

#### 4.2 Pengujian Penelitian Instrumen

Untuk menguji perangkat hipotesis penelitian, penulis melakukan pengecekan terlebih dahulu terhadap kualitas data (uji kelayakan dan uji reliabilitas).

#### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validasi yang bisa digunakan dapat dilihat apakah suatu instrumen valid dengan cara membandingkan semua masukan dan skor dari variabel yang diwakilinya. Instrumen penelitian dikatakan valid jika R yang dihitung lebih tinggi dari Tabel R.

Tabel R dapat diperoleh dari  $n-2$  adalah  $70-2 = 68$ , dan Tabel R berdasarkan distribusi nilai pada Tabel R dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2352. Jumlah validasi ditunjukkan pada Tabel 4.6-4.9 di bawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal**

Variabel	Butir Soal	Pearson Correlations	Ket.
Pengendalian Internal	PI1	0.613	Valid
	PI2	0.680	Valid
	PI3	0.729	Valid
	PI4	0.671	Valid
	PI5	0.776	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 4.6 di atas. Kita dapat melihat bahwa ada lima pertanyaan tentang variabel pengendalian internal dan bahwa semua item dalam variabel pengendalian internal (X1) adalah valid. Hal ini dikarenakan terdapat 70 sampel jawaban pada R  $Count > R$  tabel.

**Tabel 4.7**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi**

Variabel	Butir Soal	Pearson Correlations	Ket.
----------	------------	----------------------	------



Kesesuaian Kompensasi	KMP1	0.732	Valid
	KMP2	0.720	Valid
	KMP3	0.812	Valid
	KMP4	0.593	Valid
	KMP5	0.761	Valid
	KMP6	0.722	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 4.7 di atas. Ada enam pertanyaan tentang variabel kesesuaian kompensasi, dan kita dapat melihat bahwa semua variabel kesesuaian kompensasi (X2) valid. Hal ini dikarenakan terdapat 70 sampel jawaban pada  $R_{Count} > R_{tabel}$ .

**Tabel 4.8**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Moralitas Individu**

Variabel	Butir Soal	Pearson Correlations	Ket.
Moralitas Individu	MOR1	0.745	Valid
	MOR2	0.800	Valid
	MOR3	0.862	Valid
	MOR4	0.828	Valid
	MOR5	0.780	Valid
	MOR6	0.718	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 4.8 di atas. Kita dapat melihat bahwa semua item dalam variabel moral individu (X3) dengan 6 pertanyaan adalah valid. Hal ini dikarenakan terdapat 70 sampel jawaban pada  $R_{Count} > R_{tabel}$ .

**Tabel 4.9**  
**Tabel Uji Validitas Variabel Tindakan Kecurangan Karyawan**

Variabel	Butir Soal	Pearson Correlations	Ket.
Tindakan Kecurangan Karyawan	FRD1	0.565	Valid
	FRD2	0.701	Valid
	FRD3	0.331	Valid
	FRD4	0.418	Valid
	FRD5	0.613	Valid
	FRD6	0.383	Valid
	FRD7	0.488	Valid
	FRD8	0.613	Valid
	FRD9	0.238	Valid

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Dari Tabel 4.9 di atas dapat kita lihat bahwa variabel Tindakan kecurangan karyawan yang berisi Sembilan pertanyaan, dan semua variabel Tindakan kecurangan karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dikarenakan terdapat 70 sampel jawaban pada R hitung > R tabel.

#### **4.2.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2012: 47), reliabilitas adalah alat ukur angket sebagai indikator suatu variabel atau komposisi. Kuesioner dianggap andai jika tanggapan individu terhadap suatu pertanyaan terkadang konsisten atau stabil. Nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, kuesioner dinyatakan reliabel, dan jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60, dianggap tidak reliabel. Untuk digunakan dalam penelitian,

instrument pengukuran berupa kuesioner harus diuji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.8-4.11 di bawah ini.

**Tabel 4.10**  
**Tabel Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.734	5	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk variabel pengendalian intern (X1) adalah sebesar 0,734, dengan nilainya  $0,734 > 0,60$ , sehingga variabel pengendalian intern (X1) dianggap reliabel.

**Tabel 4.11**  
**Tabel Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.816	6	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kesesuaian Kompensasi (X2) adalah 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa nilainya  $0,816 > 0,60$ , hal ini variabel Kesesuaian Kompensasi (X2) dianggap reliabel.

**Tabel 4.12**  
**Tabel Reliabilitas Variabel Moralitas Individu (X3)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.880	6	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Moralitas Individu (X3) adalah 0,880 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut adalah  $0,880 > 0,60$ , hal ini variabel moral individu (X3) dianggap reliabel.

**Tabel 4.13**  
**Tabel Reliabilitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.610	9	Reliabel

*Sumber: Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, nilai Cronbach Alpha untuk variabel Tindakan Kecurangan Karyawan (Y) adalah sebesar 0,610 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut sebesar  $0,610 > 0,60$ , hal ini variabel Kecurangan Karyawan (Y) dianggap dapat dipercaya.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2011: 149), uji normalitas membantu menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal. Untuk bisa uji normalitas, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov One Sample* nilai signifikan 0,05. Jika tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 atau 5%, data dinyatakan normal. Menurut Ghozali (2012: 160), uji

normalitas ini untuk bisa diketahui apakah variabel dependen dan independent berkontribusi. Hasil berdasarkan hasil pemeriksaan data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.9072472
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai signifikan adalah 0,911 dengan nilainya  $0,911 > 0,05$ . Artinya data yang digunakan dalam survei terdistribusi secara normal.

#### **4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Penulis menjalankan uji multikolinearitas untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel penelitian. Penulis harus lulus uji multikolinearitas untuk

dapat melanjutkan studi penulis. Pada uji multikolinearitas ini dapat dikonfirmasi dengan VIF (*Variable Expansion Factor*) dari model regresi toleransi margin of error. Toleransi diukur beberapa variabel bebas tertentu yang belum dijelaskan dari variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, toleransinya rendah dan nilai VIFnya tinggi. Nilai yang diperlukan jika toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIFnya kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, penulis akan mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikolinearitas Data**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.767	2.660		10.816	.000		
Pengendalian Internal	-.242	.090	-.283	-2.687	.009	.985	1.016
Kesesuaian Kompensasi	-.179	.065	-.288	-2.751	.008	.998	1.002
Moralitas Individu	-.204	.066	-.323	-3.067	.003	.983	1.018

a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan

Hasil dari perhitungan dalam Tabel 4.15 diatas, penulis menemukan nilai VIFnya dan toleransi setiap variabel survei. VIF untuk setiap variabel independen, 1,016, untuk pengendalian internal, 1,002 untuk Kesesuaian Kompensasi, dan 1,018 untuk moral individu, menunjukkan bahwa jumlah variabel independen kurang dari 10, dan toleransi lebih besar dari 0,1. Dari hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas.

#### **4.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji varian tidak seragam membantu menentukan apakah asumsi klasik uji heteroskedastisitas, yaitu yang tidak sama untuk variabel residual buat variabel yang diamati model regresi, menyimpang. Pengujian dengan menggunakan uji Glejser dengan perbedaan nyata dilakukan untuk melihat apakah terdapat varian yang tidak seragam dari data penelitian. Menurut Ghazali (2011: 142-143) nilai alpha ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Hasil pemeriksaan data yang diperoleh adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.16**  
**Uji Heteroskedastisitas Data**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.015	1.578		1.277	.206
1 Pengendalian Internal	-.043	.053	-.099	-.803	.425
Kesesuaian Kompensasi	.006	.039	.020	.160	.874
Moralitas Individu	.007	.039	.022	.181	.857

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Primer diolah, 2021



Dari tabel 4.16 di atas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Pengendalian intern sebesar 0,425, Kesesuaian Kompensasi sebesar 0,874, Moralitas Individu adalah 0,857, menunjukkan bahwa semua nilai signifikan lebih besar dari nilai  $\alpha > 0,05$ . Dari sini penulis dapat menyimpulkan bahwa tanda varians heterogen dari variabel independen tidak terjadi.



## 4.4 Uji Hipotesis

### 4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Persamaan regresi linier berganda mengandung tiga variabel bebas: pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2), moralitas individu (X3), dan satu variabel dependen: Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). Hasil analisis regresi berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.17**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.196	.296		10.816	.000
1 Pengendalian Internal	-.134	.050	-.283	-2.687	.009
1 Kesesuaian Kompensasi	-.119	.043	-.288	-2.751	.008
1 Moralitas Individu	-.136	.044	-.323	-3.067	.003

a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada data regresi berganda pada Tabel 4.17 diatas, diperoleh model persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3.196 - 0.134X_1 - 0.119X_2 - 0.136X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Tindakan Kecurangan Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Kesesuaian Kompensasi

X3 = Moralitas Individu

Berdasarkan rumus di atas, penulis dapat menjelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 3,196 menunjukkan bahwa semua variabel independen adalah konstanta, sehingga nilai kecurangan karyawan adalah 3,196.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengendalian intern (X1) memiliki nilai negatif sebesar 0,134. Kami menyimpulkan bahwa efektivitas pengendalian intern (X1) mempengaruhi tindakan kecurangan karyawan (Y). Dengan kata lain, nilai ini berarti bahwa peningkatan pengendalian internal meningkat 1 unit akan mengurangi kecurangan karyawan adalah 0,134, dan juga, pengurangan kontrol adalah 1 unit akan meningkatkan kecurangan karyawan sebesar 0,134.

3. Koefisien regresi variabel Kesesuaian Kompensasi (X2) memiliki nilai negatif sebesar 0,119. Dapat disampaikan bahwa kesesuaian kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kecurangan karyawan (Y). Hal ini, nilainya berarti jika validitas kesesuaian kompensasi meningkat satu unit, tindakan kecurangan karyawan akan berkurang sebesar 0,119, dan sebaliknya, jika kesesuaian kompensasi menurun satu unit, tindakan kecurangan karyawan akan meningkat menjadi 0,119.
4. Koefisien regresi variabel moralitas individu (X3) memiliki nilai negatif sebesar 0,136. Dapat disampaikan moralitas individu (X3) berpengaruh terhadap kecurangan karyawan (Y). Hal ini, nilainya ini berarti ketika moralitas individu naik satu unit, tindakan kecurangan karyawan berkurang sebesar 0,136 dan sebaliknya, ketika moralitas individu berkurang satu unit, tindakan kecurangan karyawan meningkat. Hingga 0,136.

#### **4.4.2 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Uji determinasi ini menunjukkan bagaimana variabel independen (X), pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan moralitas individu (X3) memengaruhi tindakan kecurangan karyawan (Y). hal ini dilakukan untuk melihat dan mengukur apa yang selesai. Hasil analisis regresi berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Uji R Square**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.247	.21668

a. Predictors: (Constant), Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal

*Sumber: Data Primer diolah, 2021.*

Dari Tabel 4.18 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh 24,7% variabel bebas X1, X2 dan X3. Sisanya 75.3% dijelaskan oleh variabel selain variabel yang tidak termasuk dalam model regresi.

Selain koefisien determinasi, terdapat juga koefisien korelasi yang menunjukkan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,529 yang berada pada kisaran 0,6-0.8 yang merupakan hubungan antar variabel internal, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori sedang. Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan adalah negatif. Dengan kata lain, Ketika variabel independen meningkat, Tindakan kecurangan karyawan menurun.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Uji-T ini digunakan untuk melihat kekuatan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Bisa diuji hipotesis ini, uji-T memiliki determinan. Yaitu perbandingan nilai T yang dihitung dengan nilai T pada Tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen secara individual (Ghozali, 2012: 98).

Dasar-dasar pengambilan keputusan dalam uji-T:

- $H_1$  diterima dan hasil signifikan jika nilai tabel hitung  $T > T$  atau Sig. Nilainya  $< 0,05$  maka hasilnya signifikan.
- $H_1$  ditolak dan hasil tidak signifikan jika nilai tabel hitung  $T < T$  atau Sig. Nilainya  $> 0,05$  maka hasilnya tidak signifikan.

Hasil analisis regresi berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.196	.296		10.816	.000

Pengendalian Internal	-.134	.050	-.283	-2.687	.009
Kesesuaian Kompensasi	-.119	.043	-.288	-2.751	.008
Moralitas Individu	-.136	.044	-.323	-3.067	.003

a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

T tabel:  $t(\alpha / 2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 66) = 1.99656$

Keterangan:

$\alpha$  = Alpha

n = Jumlah sampel

k = Total Variabel X (bebas)

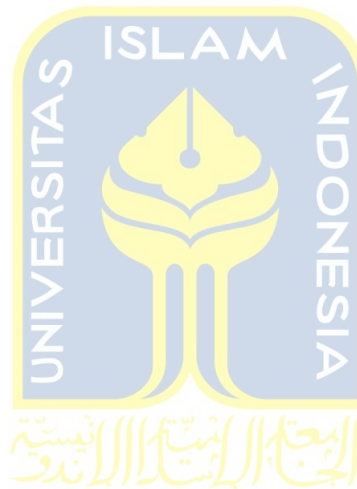
Berdasarkan tabel di atas, penulis akan mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Variabel pengendalian intern (X1) merupakan nilai T yang dihitung dari -2,687 dengan signifikansi sebesar 0,009 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 66) adalah sebesar -1.99656. Karena T hitung < T tabel yaitu  $-2.687 < 1.99656$  atau nilai sig T (0.009) <  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa H1 diterima dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Pengendalian Internal (X1) berpengaruh secara negatif terhadap Kecurangan Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Riyadi (2021) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka”. Dikarenakan jika Pengendalian

Internal tinggi maka Kecurangan Karyawannya rendah, dan jika Pengendalian Internal rendah maka Kecurangan Karyawannya tinggi.

2. Variabel Kesesuaian Kompensasi (X2) menunjukkan nilai T yang dihitung dari -2.751 dengan signifikansi sebesar 0,008 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 66) adalah sebesar -1.99656. Karena T hitung < T tabel yaitu  $-2.751 < -1.99656$  atau nilai sig T ( $0.007 < \alpha (0,05)$ ), yang berarti bahwa H2 diterima dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompensasi (X2) berpengaruh secara negatif terhadap Kecurangan Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Rahayu et al (2020) dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. Dikarenakan jika Kesesuaian Kompensasi tinggi maka Kecurangan Karyawannya rendah, dan jika Kesesuaian Kompensasi rendah maka Kecurangan Karyawannya tinggi.
3. Variabel moralitas individu (X3) merupakan nilai T yang dihitung dari -3.067 dengan signifikansi sebesar 0,003 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 66) adalah sebesar -1,99656. Karena T menghitung < T tabel adalah  $-3,067 < 1.99656$  atau nilai sig T ( $0.003 < \alpha (0,05)$ ), yang menunjukkan bahwa H3 diterima dan signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu, Rahayu et al (2020) dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. Dikarenakan jika Moralitas individu tinggi maka Kecurangan Karyawannya rendah, dan jika Moralitas Individu rendah maka Kecurangan Karyawannya tinggi.

Hal yang dilakukan uji-T, secara semua diperoleh bahwa variabel pengendalian internal (X1), kesesuaian kompensasi (X2), dan moralitas individu (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan Karyawan pada Dealer Ahas Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengendalian Internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan karyawan. Dibuktikan bahwa variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu -2,687 dan sig. sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ).
2. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan karyawan. Dibuktikan bahwa variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu -2,751 dan sig. sebesar 0,008 ( $p < 0,5$ ).
3. Moralitas Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan karyawan. Dibuktikan bahwa variable kompensasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu -3,067 dan sig. sebesar 0,003 ( $p < 0,5$ ).

Maka jika pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan moralitas individu semakin rendah maka tingkat kecurangan karyawan akan semakin tinggi, dan jika pengendalian internal, kesesuai kompensasi dan moralitas individu semakin tinggi maka tingkat kecurangan karyawan semakin redah.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini, saran-saran yang mungkin dapat diberikan peneliti untuk beberapa pihak yang mungkin saja dapat digunakan sebaik-baiknya, di antaranya:

### 1 Bagi Pemilik Bidang Usaha

Untuk pemilik bidang usaha dengan jumlah karyawan cukup untuk melaksanakan pengendalian internal dengan baik dari manajemen agar kasus *fraud* dapat diminimalisir, selain itu kompensasi kepada para karyawan diharapkan dipertimbangkan dengan seksama. Dengan adanya kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat mencegah terjadinya *fraud*/kecurangan. Dan yang terakhir adalah meningkatkan moralitas individu yang ternyata dari hasil pengujian membuktikan bahwa variabel ini berperan aktif terhadap pengendalian *fraud*. Dengan demikian adanya pengawasan yang bagus dari manajemen, kompensasi yang adil dan moralitas yang bagus dari karyawan mampu mencegah terjadinya *fraud*.

### 2 Bagi Peneliti Lain

Untuk penelitian selanjutnya peneliti mengharapkan untuk mempertimbangkan variabel lainnya yang mungkin akan mempengaruhi kecurangan karyawan dan bisa memperluas lingkup penelitian. Hal ini diperlukan agar guna meningkatkan akurat hasil dapat lebih baik dari penelitian ini yang diperoleh dimasa yang akan datang.

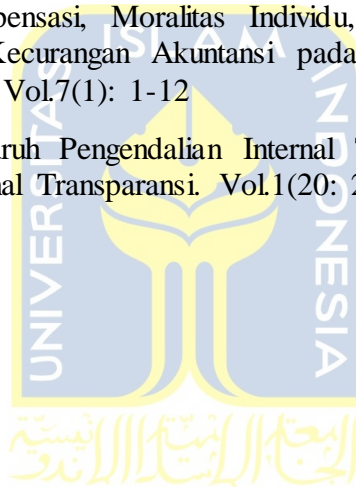
## DAFTAR PUSTAKA

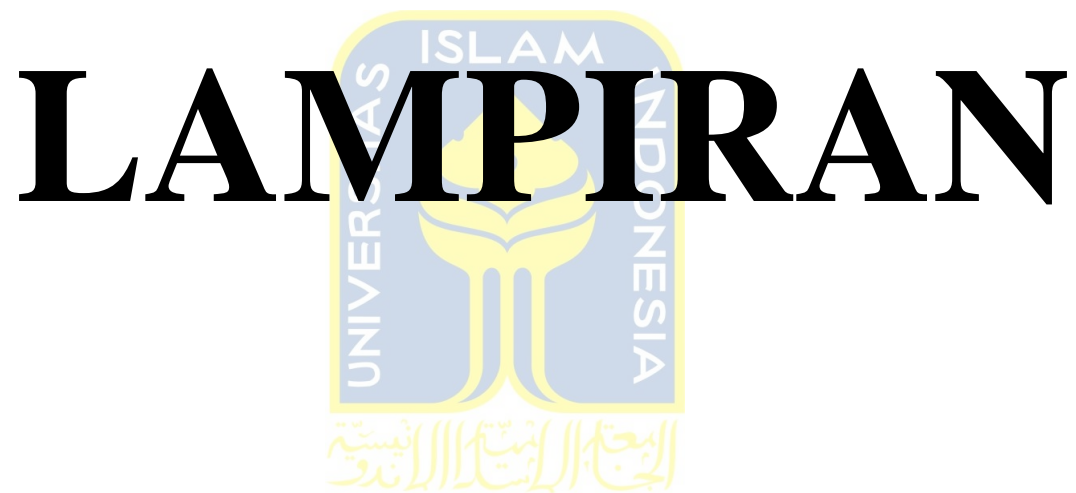
- Akhsani, Novi. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*. Vol.1(3): 372-388
- Ameilia, S. R. C., & Rahmawati, T. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi (JRKA)*, 6(2), 44–56.
- Awang, Y., & Ismail, S. (2018). Determinants of financial reporting *fraud* intention among accounting practitioners in the banking sector: Malaysian evidence. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(1), 32–54. <https://doi.org/10.1108/IJOES-05-2017-0080>
- Chandrayatna, I Dewa & Maria Mediatrix. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Etis Organisasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.27(2): 1063-1093
- Cort, K. T., Griffith, D. A., & Steven White, D. (2007). An attribution theory approach for understanding the internationalization of professional service firms. *International Marketing Review*, 24(1), 9–25. <https://doi.org/10.1108/02651330710727169>
- Dewi, C. K. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1, 1443-1457.
- Febriani, Fitria & Dhini Suryandari. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*. Vol.9(1): 33-46
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanti, Benedita Mega & Muhammad Nuryatno. 2018. Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Perbankan. *Jurnal RAMB*. Vol.4(2): 106-116
- Kalau, A. A., & Leksair, S. (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*, 14(2), 99–110.
- Khair, Jana Haniful & Halmawati. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu terhadap *Fraud* Orderan Pada Jasa Transportasi Berbasis Online Gojek dan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*. Vol.1(30): 1354-1362
- Kohlberg, Lawrence. 1971. "Stages of Moral Development". Diakses melalui <http://info.psu.edu.sa/psu/math/Stages%20of%20Moral%20Development%20According%20to%20Kohlberg.pdf> pada tanggal 09 November 2020
- Kusuma, H., & Andreina, R. R. T. R. (2017). Determinants of Accounting *Frauds*: Perceptions of Indonesian Civil Servants. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 6(4), 11–21. <http://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/736>
- Mardianto & Carissa Tiono. 2019. Analisis Pengaruh *Fraud Triangle* Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Benefita*. Vol.4(1): 87-103
- Mukhtar Samad. 2016. Gerakan Moral Dalam Upaya Revolusi Mental. Yogyakarta: Sunrise
- Mukino, Purnomo, E., & Suntoro, I. (2016). Penerapan Model Moral Reasoning untuk Membentuk Moralitas dan Karakter Siswa pada PKn. *Jurnal Studi Sosial*, 4(1), 42–52.
- Mulia. M. H K., Rahmat Febrianto, Rayna Kartika. 2017. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan. Padang: Universitas andalas.
- Musyafi, Roihatul et.al. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.39(2): 149-157
- Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2018). Internal control and employees' occupational *fraud* on expenditure claims. *Journal of Financial Crime*, 25(3), 891–906. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2017-0067>
- Paranoan, Natalia et.al. 2018. Efektivitas Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*. Vol.1(1): 1-13
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen : Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 9(3), 1–12.
- Radhiah, Tia. 2016. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jom Fekon*. Vol.3(1): 1279-1293
- Rahayu, N. P., Probawulan, D., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian

- Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 212–222.
- Ristianingsih, Ika. 2017. Telaah Konsep *Fraud* Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku *Fraud* di Perguruan Tinggi. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis. 128-139
- Riyadi, W. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 206–213. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v2i1.901>
- Sari, Endang Puspita & Helenia Touna. 2017. Komponen Kompensasi Pekerja Level Staf Berstatus Pekerja Waktu tak Tertentu pada PT. Pertamina Patra Niaga Jakarta Selatan. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol.5(1): 69-82
- Sari, Rini Novita. 2018. Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakkan Hukum dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*). Artikel: 1-20
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, S. (2018). the Effect of Internal Control and Individual Morality on the Tendency of Accounting *Fraud*. *Asia Pacific Fraud Journal*, 3(1), 33–41. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.18.03.01.04>
- Suarniti, Ni Luh Putu Eka. 2019. Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi*. Vol.30(2): 319-333
- Sudarman, & Kusuma, S. Y. (2019). Individual morality to accounting *fraud* tendency at whole bmts in kodus. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 1889–1892.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta
- Sunaryo, Karsam et.al. 2019. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Kefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)*, Vol.11(1): 69-82
- Suprpta, E. L., & Padnyawati, K. D. (2020). Pengaruh Pengendalian Intern Kas, Financial Pressure, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu Terhadap Kecurangan (*Fraud*) pada LPD di Kecamatan Tampaksiring Gianyar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, April, 699–730.

- Susandra, F & Hartina, S. 2017. Analisis Faktor-Fakto yang memengaruhi Kecenderungan *Fraud* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bogor. *Jurnal Akunida*. Vol.3(2): 63-83
- Tripermata, L., Syamsurijal AK, S. A., Wahyudi, T., & Fuaddah, L. L. (2021). The Driver of Whistleblowing Intention and *Fraud* Prevention: Attitude and The Ethical Culture of The Organization. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 1(1), 91–110. <https://doi.org/10.29259/sijdeb.v1i1.91-110>
- Udayani, A. A. K. F., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(3), 1774–1799.
- Wijaya, Kadek Dedy et.al. 2017. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Individu, dan WhistleBlowing terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada LPD di Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Akuntansi*. Vol.7(1): 1-12
- Zarlis, Dwi. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud* Di Rumah Sakit. *Jurnal Transparansi*. Vol.1(20): 206-21





## SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Purkabinaja  
Blingkang Utara, Condong Catur, Depok  
Sleman, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883887, 885376  
F. (0274) 882589  
E. [fo@uii.ac.id](mailto:fo@uii.ac.id)  
W. [www.uii.ac.id](http://www.uii.ac.id)

Nomor : 2550/DEK/10/Div.URT/X/2021  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
Pimpinan  
Dealer Ahass Kabupaten Sleman Yogyakarta

*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 : Muhammad Syafiq Azhari  
No. Mahasiswa : 15312279  
Tempat/Tanggal Lahir : Riau / 01 Februari 1997  
Program Studi : Akuntansi  
Jenjang : Strata 1 (S1)  
Alamat : Buana Vista Indah Tahap 1 Blok E No 3 Batam Kota

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

**"Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Individu Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada Dealer Ahass di Kabupaten Sleman Yogyakarta"**

Dosen Pembimbing : Yunan Najamuddin, Drs., MBA.

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, 21 Oktober 2021

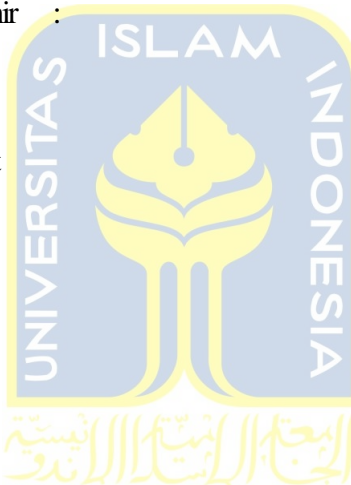


Prof. Idris Rizana, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIP. 19630101



## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Jabatan :
5. Masa Kerja :
6. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMP sederajat
  - b. SMA sederajat
  - c. Diploma 3
  - d. S1/Diploma 4
  - e. S2



### Petunjuk Pengisian :

Berikut ini pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat-pendapat umum mengenai kondisi di dalam instansi Saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara/i mungkin saja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Kami ingin mengetahui seberapa jauh Saudara/i setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tersebut, dengan memberi tanda checklist (√) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

### Penilaian :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RG : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Kecurangan (Fraud)	STS	TS	RG	S	SS
1	Suatu hal yang wajar di instansi saya apabila dalam tujuan tertentu, biaya dicatat lebih besar daripada semestinya.					
2	Bukan suatu masalah untuk instansi saya, apabila bukti transaksi dicatat tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang.					
3	Suatu hal yang wajar bagi instansi saya, apabila dalam tujuan tertentu harga beli peralatan/perlengkapan kantor dicatat lebih tinggi.					
4	Suatu hal yang wajar di instansi saya apabila terdapat kebutuhan lain yang dimasukkan ke dalam belanja peralatan gedung kantor.					
5	Bukan suatu masalah di instansi saya, apabila para pengguna anggaran menggunakan kuitansi kosong atas pembelian bahan perlengkapan kantor.					

6	Suatu hal yang wajar di instansi saya apabila terdapat pembelian perlengkapan dan peralatan kantor yang tidak sesuai spesifikasi.					
7	Bukan suatu masalah apabila di instansi saya, apabila terdapat transaksi yang memiliki bukti pendukung ganda.					
8	Bukan suatu masalah di instansi saya, apabila terdapat sisa anggaran yang dijadikan bonus untuk karyawan					
9	Suatu hal yang wajar apabila di instansi saya terdapat transaksi yang tidak dilengkapi dokumen pendukung					

No	Pengendalian Internal	STS	TS	RG	S	SS
1	Di perusahaan tempat saya bekerja, penerapan wewenang dan tanggung jawab tidak teralalu dipentingkan					
2	Di perusahaan tempat saya bekerja, bila laporan keuangan perlu segera diterbitkan, maka otorisasi transaksi dan bukti pendukung dapat diabaikan					

3	Di perusahaan tempat saya bekerja, pemeriksaan fisik atas kekayaan perusahaan (kas, persediaan dan lain-lain) hanya dilakukan pada saat diperlukan					
4	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem akuntansi tidak dapat mencatat seluruh informasi kegiatan operasional perusahaan.					
5	Di perusahaan tempat saya bekerja pemantauan dan evaluasi atas aktivitas operasional untuk menilai pelaksanaan pengendalian internal (misalnya, derajat keamanan kas, persediaan dsb) tidak dilakukan secara terus menerus.					

No	Kesesuaian Kompensasi	STS	TS	RG	S	SS
1	Kompensasi keuangan yang diberikan instansi diukur sesuai dengan prestasi yang dilakukan oleh para pegawai.					

2	Instansi ini menciptakan kondisi yang diakui oleh semua pegawai dapat menguasai pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.					
3	Promosi yang diberikan oleh instansi atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai					
4	Instansi ini dikelola oleh pihak manajemen, sehingga para pegawai dapat memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5	Penanggungjawab bagian penyusunan laporan keuangan dapat mengoptimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dalam bidangnya.					
6	Penanggungjawab penyusunan laporan keuangan harus menyelesaikan tugasnya tepat waktu.					

No	Moralitas Individu	STS	TS	RG	S	SS
1	Saya patuh dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
2	Saya memiliki minat yang tinggi dalam bidang pekerjaan yang saya geluti					
3	Saya mendapatkan reward / bonus karena sudah bekerja dengan patuh					
4	Saya selalu berbuat baik (ucapan / tingkah laku) yang dalam berinteraksi dengan sesama karyawan					
5	Saya bekerja menyusun laporan realisasi anggaran dengan sebenar-benarnya karena takut terkena sanksi undang-undang					
6	Saya menerapkan keadilan dalam penyusunan laporan realisasi anggaran seperti kondisi yang sebenarnya agar tidak merugikan pihak-pihak terkait					

**DATA KUESIONER PENELITIAN**

No Responden	Pengendalian Internal (X1)					Kesesuaian Kompensasi (X2)						Moralitas Individu (X3)						Kecurangan (Y)								
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9
1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	3	1	1	2	1	1	2
2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	1	3	1	1	2	1	1	2
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2
4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	3
5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	2	1	1	2	1	1	3
6	4	5	3	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	1	3
7	5	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4
8	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	2	1	3	2	1	1	4
9	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	2	1	1	4
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	2	2	2	1	3	2	1	1	2
11	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	1	3	2	1	1	2
12	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	2	1	2	2	1	1	3
13	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	2	2	2	1	2	3	1	1	4
14	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	3	1	2	2	1	1	2
15	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2	3	1	1	3
16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	2	3	2	2	3	1	1	3
17	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	2	2	3	2	2	3	1	1	3
18	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	1	2	1	1	1	2
19	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	1	2	2	1	1	1	2
20	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	3	1	2	2	1	1	1	2
21	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	4	1	2	2

22	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2
23	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	1	1	1	2	1	2	1	1	2
24	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	1	1	3	2	1	2	1	1	2
25	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	1	3	2	1	2	1	1	2
26	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	1	3	2	1	2	1	1	3
27	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	3	1	1	2	1	1	2
28	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	3
29	3	3	4	2	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	4	1	1	3
30	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	1	4	1	1	2
31	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	2
32	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	2	1	1	3	2	1	2
33	4	5	5	2	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	2	2	1	1	1	4	2	1	2
34	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2
35	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	1	1	1	3	2	1	2
36	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	2	3	1	1	1	2	3	1	2
37	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	1	3	1	1	1	4	3	1	2
38	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	3	2	2
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	2	2	1	2	2	2	2
40	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2
41	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	1	2	2	1	2	1	1	2
42	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	1	2	2	1	2	1	1	2
43	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	1	2	2	1	1	1	1	2
44	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	2	2	3	1	1	1	2
45	5	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	2	2	3	1	1	1	2
46	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	1	2	2	3	1	2	1	3
47	2	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	2	2	1	1	2	1	1



48	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	2	1	1	1	1	1
49	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	3	4	2	1	3	1	1	2
50	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	1	1	1	3
51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	1	2	3
52	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	2	2	1	2	3	1	2	3
53	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	2	3	1	2	3	1	2	3
54	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	2	3	2	2	1	1	2	3
55	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	1	2	2	3	2	1	1	1	3
56	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	2	2	1	1	2
57	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	2	1	3	2	1	1	1	2
58	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	1	1	1	3	2	1	1	2
59	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	2	1	1	2
60	3	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	1	1	1	1	2	3	1	2
61	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	1	1	2	1	1	1	2	1	2
62	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	1	2	1	1	1	3	1	2
63	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2
64	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	2	1	1	1	1	1	2
65	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	2	1	1	1	1	1	2
66	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2
67	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2
68	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2
69	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	2
70	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	1	2	1	2	2	1	1	1

**LAMPIRAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Correlations			Correlations		
		Pengendalian Internal			Kesesuaian Kompetensi
PI1	Pearson Correlation	.613**	KMP1	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
PI2	Pearson Correlation	.680**	KMP2	Pearson Correlation	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
PI3	Pearson Correlation	.729**	KMP3	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
PI4	Pearson Correlation	.671**	KMP4	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
PI5	Pearson Correlation	.776**	KMP5	Pearson Correlation	.761**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Pengendalian Internal	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
KMP6	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Kesesuaian Kompensasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

**Correlations**

**Correlations**

		Moralitas Individu			Tindakan Kecurangan Karyawan
MOR1	Pearson Correlation	.745**	FRD1	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
MOR2	Pearson Correlation	.800**	FRD2	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
MOR3	Pearson Correlation	.862**	FRD3	Pearson Correlation	.331**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.005
	N	70		N	70
MOR4	Pearson Correlation	.828**	FRD4	Pearson Correlation	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	70		N	70
MOR5	Pearson Correlation	.780**	FRD5	Pearson Correlation	.613**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
MOR6	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
Moralitas Individu	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
FRD6	Pearson Correlation	.383**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	70
FRD7	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
FRD8	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	70
FRD9	Pearson Correlation	.238*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	70
Tindakan Kecurangan Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

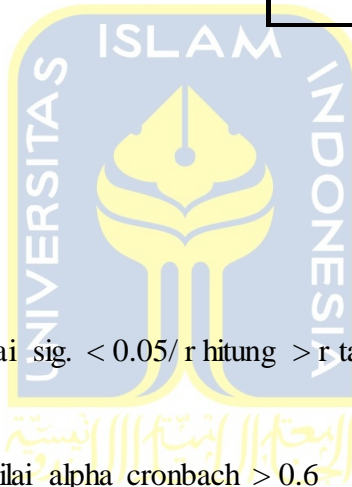
N	70
---	----

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	9



### VALIDITAS

Butir soal valid karena nilai sig. < 0.05/ r hitung > r table (0.2352)

### RELIABILITAS

Variabel reliable karena nilai alpha cronbach > 0.6

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.90724721
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	28.767	2.660		10.816	.000		
	Pengendalian Internal	-.242	.090	-.283	-2.687	.009	.985	1.016
	Kesesuaian Kompensasi	-.179	.065	-.288	-2.751	.008	.998	1.002
	Moralitas Individu	-.204	.066	-.323	-3.067	.003	.983	1.018

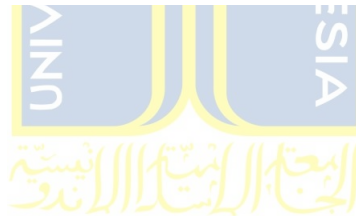
a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan

**Uji Heteroskedatisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.015	1.578		1.277	.206
Pengendalian Internal	-.043	.053	-.099	-.803	.425
Kesesuaian Kompensasi	.006	.039	.020	.160	.874
Moralitas Individu	.007	.039	.022	.181	.857

a. Dependent Variable: ABS\_RES



**LAMPIRAN UJI HIPOTESIS**

**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

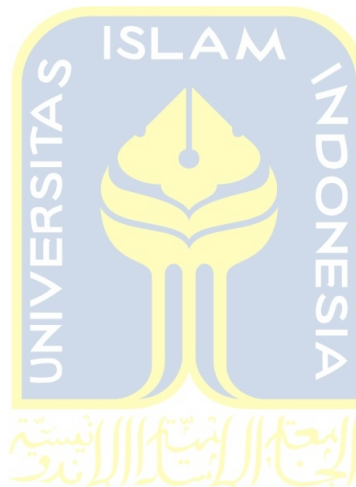
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.196	.296		10.816	.000



Pengendalian Internal	-.134	.050	-.283	-2.687	.009
Kesesuaian Kompensasi	-.119	.043	-.288	-2.751	.008
Moralitas Individu	-.136	.044	-.323	-3.067	.003

a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan



### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.247	.21668

a. Predictors: (Constant), Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal

## Hasil Uji-T

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.196	.296		10.816	.000
1 Pengendalian Internal	-.134	.050	-.283	-2.687	.009
1 Kesesuaian Kompensasi	-.119	.043	-.288	-2.751	.008
Moralitas Individu	-.136	.044	-.323	-3.067	.003

a. Dependent Variable: Tindakan Kecurangan Karyawan

