

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KETIDAKSESUAIAN KOMPENSASI  
TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR* (ROKOK ELEKTRIK) DI  
KABUPATEN SLEMAN, YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Oleh :

Nama : Vavin Paperu  
No. Mahasiswa : 15312280

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2019**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KETIDAKSESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN  
KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR*  
(ROKOK ELEKTRIK) 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 : Vavin Paperu

No. Mahasiswa : 15312280

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Penulis,



( Vavin Paperu )

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KETIDAKSESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN  
KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR*  
(ROKOK ELEKTRIK) DI KABUPATEN SLEMAN, YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama : Vavin Paperu  
No. Mahasiswa : 15312280

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 18 Juni 2019

Dosen Pembimbing,



( Sigit Handoyo,,S.E., M.Bus. )

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KETIDAKSESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN RETAIL VAPOR (ROKOK ELEKTRIK) DI  
KABUPATEN SLEMAN, YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : VAVIN PAPERU

Nomor Mahasiswa : 15312280

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

Pada hari Selasa, tanggal: 9 Juli 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus

Penguji : Yunan Najamuddin, Drs., MBA.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



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

## HALAMAN MOTTO

“Life must go on, Though good men”  
(**Edna St. Vincent Millay**)

“Barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zaarah pun, niscaya dia akan melihat  
(balasan)nya.”  
(**QS. Az-Zalzalah : 7**)

“Janganlah kau tuntutan Tuhanmu karena tertundanya keinginanmu. Tetapi tuntutanlah  
dirimu sendiri karena engkau telah menunda adabmu kepada Allah.”



(**Ibnu Atha'illah**)

“Jangan terlalu bergantung pada siapapun di dunia ini. Karena bayanganmu saja  
akan meninggalkanmu di saat gelap.”

(**Ibnu Taymiyyah**)



“Orang terkuat bukanlah orang yang fisiknya kuat. Tapi, orang yang bisa  
mengontrol dirinya saat marah.”

(**Hadis al-Bukhari**)

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian. Shalawat serta salam tak lupa pula penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan.

Penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Ketidaksesuaian Kompensasi Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada Perusahaan Retail Vapor (Rokok Elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta*” disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 (S1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Semesta Alam yang mengasihi dan mencintai seluruh hamba-Nya dan memberikan Rezeki yang berlimpah baik berupa materiil maupun non materiil. Penulis sangat bersyukur atas nikmat yang tak terhingga yang telah engkau berikan Ya Rabb, baik nikmat kesehatan, nikmat kemudahan, nikmat untuk tetap hidup di dunia yang fana ini, terimakasih Ya Rabb.
2. Nabi Muhammad SAW, Baginda Rasulullah yang selalu merindukan dan memikirkan kehidupan umatnya, suri tauladan untuk seluruh umat muslim di dunia ini. Semoga penulis tetap dapat mencontoh ketauladanan beliau dalam memperbaiki diri dengan menjalani kehidupan sebagai seorang muslim.

3. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
4. 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.
5. Bapak Sigit Handoyo, S.E., M.Bus selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih atas dedikasi waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan penuh keikhlasan dan kesabaran. Semoga bapak beserta keluarga diberikan kesehatan dan rezeki yang berlimpah, Aamiin.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu tercinta (Analuddin, ST dan Ira Puspita, Spd, SD) yang sudah mengasuh penulis dari kecil hingga saat ini. Terimakasih atas segala pelajaran dan didikan yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis sadar bahwa kehidupan itu berat dan kejam hingga penulis dapat mampu menghadapi dunia yang keras ini dan juga selalu mengingatkan untuk tetap berada di jalan Allah SWT.
8. Kakak tercinta (Tya Evriana dan Ulfiani) penulis yang selalu memberikan semangat dan tempat mencurahkan fikiran dan keluh kesah penulis.
9. Teman dekat penulis (Ulyvianti Agustina). Terimakasih karena selalu memberikan support dan mendengar keluh kesah penulis selama ini.
10. Sahabat Penulis (M. Fahry Rezki dan M. Syafiq Azhari) dari awal kuliah hingga saat ini semoga persahabatan ini dapat bertahan hingga waktu yang tidak dapat diprediksikan. Terimakasih atas segala motivasi dan dukungan yang telah diberikan selama masa kuliah.



11. Teman tersayang (Hendra Bagus Saputra) yang sudah dianggap sebagai saudara yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menjalani hidup.

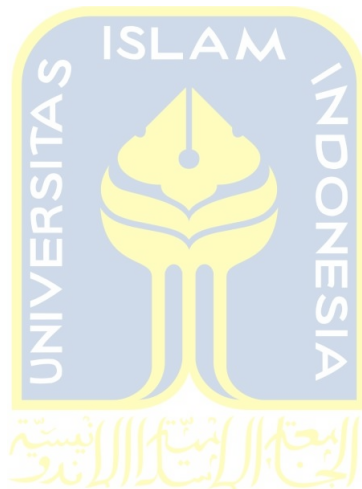
Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun bagi penulis untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 18 Juni 2019

Penulis

( Vavin Paperu )



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Motto.....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.1 Manfaat Praktis.....	11
1.5 Batasan Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Atribusi .....	13
2.1.2 Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	14
2.1.2.1 Definisi Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	14
2.1.2.2 Unsur-unsur <i>Fraud</i> .....	16
2.1.2.3 Jenis-jenis <i>Fraud</i> .....	17
2.1.3 <i>Fraud Triangle</i> .....	19
2.1.3.1 Faktor-faktor <i>Fraud Triangle</i> .....	21
2.1.4 Pengendalian Internal.....	22
2.1.5 Gaya Kepemimpinan.....	25

2.1.6 Ketidaksesuaian Kompensasi.....	26
2.1.6.1 Tujuan Kompensasi .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Hipotesis Penelitian.....	32
2.3.1 Efektivitas Pengendalian Internal .....	32
2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan .....	33
2.3.3 Tingkat Ketidaksesuaian Kompensasi .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Fokus Penelitian.....	36
3.3 Populasi Dan Sampel .....	36
3.4 Data Dan Sumber Data.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Variabel Penelitian .....	41
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	41
3.7.1 Variabel Independen (X).....	42
3.7.2 Variabel dependen (Y).....	45
3.8 Metode Analisis Data.....	46
3.8.1 Mengolah Hasil Kuesioner .....	46
3.8.2 Uji Instrumen .....	47
3.8.2.1 Uji Validitas.....	47
3.8.2.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	49
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas .....	49
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.8.4 Analisis Regresi Berganda .....	50
3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	51
3.8.6 Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53

4.2 Analisis Data Deskriptif.....	54
4.2.1 Hasil Penyebaran Kuesioner .....	54
4.2.2 Karakteristik Responden.....	54
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	58
4.2.3.1 Uji Validitas .....	58
4.2.3.2 Uji Reliabilitas .....	61
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	63
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas .....	65
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.2.5 Uji Hipotesis.....	67
4.2.5.1 Analisis Regresi Berganda .....	67
4.2.6 Uji Koefisien Dterminasi R <sup>2</sup> .....	70
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.2.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T).....	71
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
4.3.1 Pengaruh Secara Parsial Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada Perusahaan <i>Retail</i> <i>Vapor</i> di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.....	74
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	80
Daftar Pustaka .....	81
Lampiran-Lampiran .....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jenis-jenis <i>Fraud</i> .....	18
Tabel 3.1 Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal (X1) .....	43
Tabel 3.2 Item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	44
Tabel 3.3 Item Pernyataan Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) .....	45
Tabel 3.4 Item Pernyataan Variabel Kecurangan Karyawan (Y) .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji yang diterima .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal (X1) .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengendalian Internal (X1).....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) .....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3).....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Fraud Triangle Theory</i> Oleh Cressey (1953).....	20
Gambar 2.2 Pengendalian Internal Oleh COSO ERM (2004) .....	25



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Rekap Jawaban Responden .....	93
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	100
Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas .....	103
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....	105
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	107
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	109
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	111
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	113
Lampiran 10 Hasil Uji-T.....	115



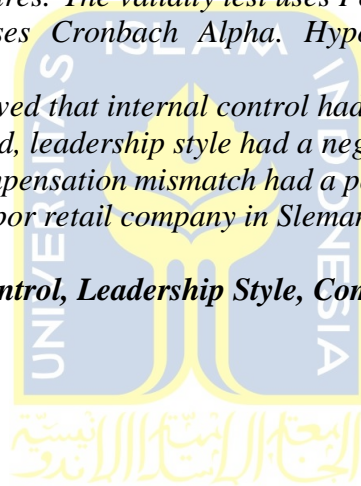
## **ABSTRACT**

*The electric cigarette retail company conditions in Indonesia and in the world from year to year has experienced a significant development seen from the increasing number of e-cigarette users. Besides the current development of the electric cigarette industry, there are several cases of fraud that can be done by employees. This can be followed up early if the company owner knows the underlying factors of an employee committing the fraud behavior. This study aims to determine the effect of internal control, leadership style, and incompatibility of compensation for fraudulent actions of employees in retail vapor (electric cigarette) companies in Sleman Regency, Yogyakarta.*

*This study uses a quantitative descriptive approach with instruments in the form of a questionnaire. This study used a sample of 122 vapor retail company employees in Sleman Regency, Yogyakarta. The sampling technique uses Probability Sampling and Simple Random Sampling. Data collection is done by distributing questionnaires. The validity test uses Pearson Product Moment, while the Reliability test uses Cronbach Alpha. Hypothesis testing uses Multiple Regression Analysis.*

*The results showed that internal control had a negative and not significant effect on employee fraud, leadership style had a negative and not significant effect on employee fraud, compensation mismatch had a positive and significant effect on employee fraud in a vapor retail company in Sleman Regency, Yogyakarta.*

**Keywords: Internal Control, Leadership Style, Compensation Mismatch**





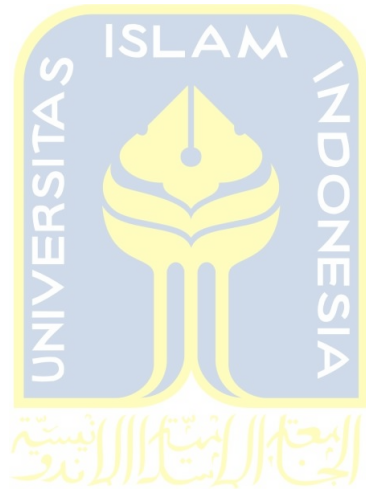
## ABSTRAK

Kondisi perusahaan *retail* rokok elektrik di Indonesia maupun di dunia dari tahun ke tahun mengalami perkembangan yang signifikan dilihat dari perkembangan jumlah pengguna rokok elektrik. Tetapi disamping berkembangnya industri rokok elektrik saat ini terdapat beberapa kasus kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut dapat ditindaklanjuti sejak dini jika pemilik perusahaan mengetahui faktor-faktor yang melatarbelakangi seorang karyawan dapat melakukan perilaku *fraud* tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidaksesuaian kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan pada perusahaan *retail vapor* (rokok elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan instrumen berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 122 karyawan perusahaan *retail vapor* yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dan *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Uji validitas *Pearson Product Moment*, sedangkan untuk uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*) karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*) karyawan, ketidaksesuaian kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*) karyawan di perusahaan *retail vapor* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

**Kata kunci :** Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Ketidaksesuaian Kompensasi



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KETIDAKSESUAIAN KOMPENSASI  
TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR* (ROKOK ELEKTRIK) DI  
KABUPATEN SLEMAN, YOGYAKARTA**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Tindakan kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan saat ini sangat banyak dibicarakan di Indonesia. Apakah itu berasal dari badan usaha milik negara (BUMN) maupun badan usaha perseorangan / swasta (Perusahaan). Semua Organisasi pasti mengharapkan kinerja terbaik dari setiap anggotanya. Salah satu contoh organisasi adalah perusahaan, perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk dapat berkembang dan dapat memberikan hasil kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dapat ditentukan dari perilaku karyawan di perusahaan tersebut. Sering kali ditemukan beberapa tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai perusahaan, seperti memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk tujuan pribadi tanpa pemberitahuan, pencurian kas atau aset, dan kecurangan dalam bentuk lainnya yang dilakukan disengaja atau tidak disengaja.

Menurut Arens, Elder, dan Beasley (2015), Kecurangan dapat di definisikan sebagai salah penyajian dalam laporan yang disengaja yang dilakukan oleh karyawan. Zakaria dan Nurbaiti (2016) menjelaskan *fraud* adalah suatu tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk memberikan sebuah pelaporan dalam hal keuangan atau non keuangan agar terlihat baik. Artantri, Handajani, dan Pituriningsih (2016), *fraud* dapat di definisikan sebagai suatu tindakan yang melawan hukum yang berasal dari dalam ataupun luar organisasi untuk tujuan kepentingan pribadi dan pihak tertentu dengan mengorbankan kepentingan orang lain yang sifatnya disengaja. Berdasarkan teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *fraud* adalah suatu tindakan kecurangan yang dilakukan oleh suatu pihak dengan sengaja untuk tujuan kepentingan pribadi.

Albrecht (2003) mendefinisikan *fraud* sebagai penyajian ulang tentang fakta material yang di palsukan dengan sengaja sehingga diyakini oleh korban. Menurut Sukanto (2009), *fraud* merupakan penipuan yang dilakukan oleh pihak tertentu dengan sengaja yang mengakibatkan kerugian pada pihak tertentu dan memberikan keuntungan kepada para pelaku kecurangan.

Kecurangan merupakan suatu bentuk penipuan yang dilakukan dengan sengaja sehingga menyebabkan terjadinya kerugian yang tidak disadari oleh pihak yang dirugikan dan memberikan keuntungan kepada para pelaku kecurangan (Alison, 2006 dalam Rahmawati, 2012). Wilopo (2006) menjelaskan bahwa kecurangan akuntansi merupakan kecurangan dalam pelaporan keuangan yang disebabkan oleh salah saji atau menghilangkan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dengan tujuan mengelabui pengguna laporan keuangan yang

dilakukan dengan sengaja. Perlakuan aktiva yang tidak semestinya berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang disebabkan salah saji berakibat laporan keuangan tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Kecurangan merupakan penyajian yang salah yang dilakukan dengan sengaja untuk mendapatkan informasi atau untuk memperoleh keuntungan secara ilegal. Kesengajaan atas kekeliruan penyajian terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang tidak sesuai dari fakta yang ada dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan yang dapat menimbulkan kerugian yang dalam beberapa kasus seperti kesengajaan merupakan suatu tindak kejahatan.

Kecurangan akuntansi bukan merupakan tindakan yang dapat memberikan akibat yang sedikit. Dampak yang ditimbulkan oleh kecurangan akuntansi sangat signifikan terhadap kelangsungan jalannya perusahaan tersebut bahkan dapat menyebabkan perusahaan tersebut gulung tikar atau bangkrut.

Menurut Robert A. Baron dan Donn Byrne, yang dimaksud dengan atribusi adalah proses menyimpulkan motif, maksud, tujuan, dan karakteristik orang lain dengan melihat pola perilakunya yang tampak (Rakhmat, 2001 : 93). Menurut Fritz Heider, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai sikap dan perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan bagaimana proses menentukan penyebab dan motif dari perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang dapat ditentukan apakah dari aspek internal seperti sifat, karakter, ataupun dari aspek eksternal seperti tekanan atau keadaan tertentu yang dapat berpengaruh terhadap perilaku individu tersebut (Luthans, 2005).

Dalam melakukan kecurangan (*fraud*), para pelaku memiliki motivasi yang beraneka ragam. Tindakan kecurangan dapat disebabkan oleh adanya pengendalian internal dan monitoring yang lemah. Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007), menyatakan bahwa korupsi disebabkan oleh 3 aspek yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) yang disebut Teori *Fraud Triangle*.

Tekanan (*pressure*) adalah kondisi di mana individu memiliki motivasi untuk melakukan suatu tindakan kecurangan yang disebabkan oleh faktor keuangan maupun non keuangan dan dapat juga disebabkan karena tekanan pribadi maupun organisasi sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk melakukan suatu tindakan kecurangan (*fraud*). Dalam lingkup entitas, salah satu penyebab terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*) ini adalah kompensasi yang rendah dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga menyebabkan karyawan merasakan suatu ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan dan melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Tindakan kecurangan tersebut bisa berupa pencurian uang, persediaan, serta peralatan yang ada di entitas tersebut.

Kesempatan (*opportunity*) adalah kondisi di mana adanya kesempatan atau peluang untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*), yang biasanya disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, pengawasan yang kurang, dan penyalahgunaan wewenang / kekuasaan. Kesempatan (*opportunity*) merupakan faktor terbesar terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Peluang / kesempatan dapat terjadi kapan saja, sehingga dibutuhkan pengendalian internal dan pengawasan

yang efektif agar dapat mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

Rasionalisasi (*rationalization*) Menurut Spillane (2003), rasionalisasi adalah sebuah gaya hidup dalam masyarakat yang tidak sesuai dengan prinsip yang menyatukan, secara tidak langsung, rasionalisasi merupakan cara untuk membenarkan tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada. Pembeneran (*rationalization*) adalah pemikiran yang menganggap bahwa tindakan yang telah dilakukan oleh pelaku merupakan tindakan yang wajar / benar dan dapat diterima dalam masyarakat yang normal. Adanya perilaku pembeneran (*rationalization*) dari pelaku kecurangan (*fraud*) adalah untuk memberikan perasaan yang tenang kepada yang bersangkutan agar tidak timbul ketakutan dalam dirinya.

Untuk meminimalisir tingginya kecurangan akuntansi dibutuhkan pengendalian internal yang baik serta efektif. Semakin efektif pengendalian internal pada perusahaan tersebut, maka tingkat kecurangan yang akan terjadi akan semakin menurun. Diperlukan monitoring yang baik untuk menangani masalah kecurangan akuntansi. Pengendalian internal yang efektif dapat memberikan hasil monitoring yang baik (Wilopo, 2006). Kecurangan yang terjadi akan membawa perusahaan terjun ke dalam jurang kehancuran. Keefektifan pengendalian internal dapat memberikan pengaruh yang besar dalam menurunkan tingkat kecurangan, dengan adanya pengendalian internal yang baik maka pengecekan berkala terhadap setiap pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut dapat di amati secara terus menerus. Menurut Arens (2008), lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pengendalian

informasi dan komunikasi, dan pengawasan merupakan lima elemen dalam pengendalian internal. Elemen tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama terjadinya kecurangan selain adanya pengendalian internal yang lemah pada sebuah entitas. Entitas memiliki tanggung jawab moral dan tanggung jawab sosial (Keraf, 1998) dalam Wilopo (2006), tanggung jawab moral diwakili manajemen pada tingkat operasional.

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi. Peran dari seorang pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi dalam pencapaian misi, visi dan tujuan dari suatu organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan dan organisasi merupakan aspek penting dalam mengembangkan strategi organisasi (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001). Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur penting dalam keefektifan organisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang akan terlihat dari keberlangsungan hidup dan jalannya perusahaan. Jika perusahaan tersebut memiliki seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan yang bagus dan kualitas yang baik, maka perusahaan tersebut akan berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Seorang pemimpin yang memiliki kualitas yang baik dapat mengambil keputusan yang efektif untuk keberlangsungan jalannya perusahaan.

Gaya kepemimpinan seseorang merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terbentuknya perilaku tidak etis karyawan. Tidak berkualitaskannya



seorang pemimpin dapat mendorong perilaku tidak etis karyawan yang melakukan suatu tindakan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan yang merupakan salah satu bentuk penolakan atau rasa kekecewaan terhadap kepemimpinan orang tersebut.

Seorang Karyawan yang merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya, akan memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan kontribusi yang lebih baik pada perusahaan dan menunjukkan prestasi pada bidang pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sebuah emosional atau tanggapan afektif terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Pengertian tersebut secara tidak langsung menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukanlah aspek utama. Tetapi, seseorang dapat merasakan kepuasan dengan salah satu aspek pekerjaan dan merasa tidak puas dengan aspek lainnya. Yulianti dan Mesta (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap apa yang telah dihasilkan dalam pekerjaan yang telah dilakukannya. Biasanya, seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukannya telah memenuhi harapan serta telah sesuai dengan tujuannya bekerja.

Ketika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam melakukan sebuah pekerjaan, maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang buruk bagi perusahaan. Ketidakpuasan karyawan biasanya dapat berasal dari tidak adanya penghargaan dari pemimpinnya atas keberhasilan dan bagusnya kinerja yang telah diberikan. Faktor ketidakpuasan lainnya yang dirasakan oleh karyawan adalah rendahnya kompensasi yang diterima dengan tekanan dan beban pekerjaan yang diterimanya yang menyebabkan adanya rasa tidak adil. Hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh para ahli perilaku menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Disamping itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan adanya perilaku yang tidak baik terhadap perusahaan dan yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya (Noe,1994 : 135).

Michael dan Harold (1993 : 443) mengelompokkan kompensasi menjadi tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material bukan saja dalam bentuk uang, dan tunjangan namun dapat berbentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), seperti fasilitas parkir yang disediakan, telepon dan ruang kerja yang nyaman. Kompensasi sosial merupakan kebutuhan untuk dapat berinteraksi dengan karyawan lain. Kompensasi sosial dapat berbentuk seperti rekreasi dan kelompok khusus untuk menyelesaikan permasalahan perusahaan. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu yang dapat mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak di sukainya. Rasa bosan dan jenuh yang di alami oleh karyawan yang disebabkan oleh aktivitas rutin dapat dihilangkan dengan diberikannya kompensasi aktivitas untuk melakukan kegiatan tertentu diluar pekerjaan rutinnnya. Ketiga bentuk kompensasi tersebut, dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar memberikan pengawasan, keanggotaan, prestasi kerja dan pengembangan pribadi maupun komitmen terhadap perusahaan.

Penulis memilih sektor usaha *Retail Vapor* (rokok elektrik) di wilayah Sleman, Yogyakarta sebagai lokasi penelitian dengan alasan bahwa usaha *Retail*

*Vapor* (rokok elektrik) mempunyai asset lancar maupun tak lancar yang mudah untuk dipindah tangankan oleh karyawan yang mempunyai kecondongan perilaku *fraud*. Dengan adanya penelitian ini, tindak kecurangan (*fraud*) di kalangan karyawan baik usaha kecil, menengah maupun besar perlu dilakukan pengawasan dari dalam mengenai dugaan adanya tindak kecurangan penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*) oleh karyawan agar menjadi mawas diri bagi pemilik usaha untuk mengetahui indikator apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindak kecurangan /*fraud* tersebut dan juga agar sektor bisnis dapat terus berkembang dengan menerapkan kontrol atau pengawasan yang baik bagi para karyawan sebagai pencegahan tindak kecurangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidaksesuaian kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan pada perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Sleman, Yogyakarta. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidaksesuaian kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan pada perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Sleman, Yogyakarta. Sehingga dengan adanya tulisan ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang logis dan kritis bagi akademisi dan praktisi terutama pada wirausahawan dan yang lainnya guna mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap tindak kecurangan karyawan sehingga pengawas atau pihak manajemen dapat meningkatkan *internal control* yang baik bagi perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas maka penulis dapat mengungkapkan permasalahan yang terjadi, yaitu:

- a. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan di perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Sleman, Yogyakarta ?
- b. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan di perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Sleman, Yogyakarta ?
- c. Apakah Ketidaksesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan di perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Sleman, Yogyakarta ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penulisan rumusan masalah di atas, penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan seberapa besar pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidaksesuaian kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran kritis dan logis mengenai fenomena yang terjadi dan digunakan untuk acuan tersendiri bagi para akademisi dan praktisi dalam meningkatkan khasanah keilmuan dan

terapan dalam dunia kerja. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

##### 1. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran yang di dapat selama perkuliahan dan para mahasiswa yang akan bekerja dalam bidang akuntansi agar lebih sadar mengenai tindakan kecurangan (*fraud*) di sektor usaha apapun. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang dan untuk menambah wawasan keilmuan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### 1. Bagi objek penelitian

Yaitu sektor usaha bisnis dalam hal ini *Retail Vapor* (rokok elektrik) diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam upaya mencegah terjadinya *fraud* dengan menekan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *fraud* di kalangan karyawan seperti yang disajikan penulis.

##### 2. Bagi pembaca

Dapat memberikan informasi kepada masyarakat bahwa tindakan kecurangan / *fraud* banyak terjadi di lingkungan perusahaan. Mengenai faktor terjadinya *fraud* dan tahapan serta mencegahnya sedini mungkin.

### 1.5 Batasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada perusahaan *Retail Vapor* (rokok elektrik) di wilayah Sleman, Yogyakarta.
2. Dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden (karyawan) *Retail Vapor* (rokok elektrik) di Sleman, Yogyakarta untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh dari pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidaksesuaian kompensasi dalam mendeteksi tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.
3. Keterbatasan penulis melakukan penelitian ini dalam proses pengumpulan data primer yaitu pengumpulan responden yang sesuai dengan variabel dependen penelitian mengalami kesulitan untuk menembus objek yaitu *Retail Vapor* (rokok elektrik) di wilayah Sleman, Yogyakarta dengan melihat pada perbedaan ukuran besar kecilnya suatu *Retail* dalam hal penyediaan barang dagang dan layanan purnajual dan juga kesulitan mendapatkan izin untuk memperoleh seluruh divisi pekerjaan yang sesuai dan diinginkan oleh penulis.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Menurut Fritz Heider teori atribusi adalah teori yang menjelaskan mengenai bagaimana perilaku seseorang. Dalam teori atribusi, dijelaskan bagaimana proses menentukan penyebab dan motif dari perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang dapat mengungkapkan faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku orang lain ataupun diri sendiri yang dapat ditentukan apakah faktor yang mempengaruhinya berasal dari internal ataupun eksternal terhadap perilaku orang tersebut (Luthans, 2005).

Teori Atribusi yang telah dikembangkan oleh Fritz Heider beranggapan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh gabungan antara kekuatan internal (*internal forces*) dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*). kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor yang berasal dari diri seseorang tersebut, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor yang berasal dari luar seperti lingkungan dan kesulitan dalam bekerja atau keberuntungan (Ikhsan dan Ishak 2005). Robbins (2006) mengemukakan bahwa Teori Atribusi merupakan penjelasan cara-cara manusia menilai orang lain berdasarkan pada tujuan yang dihubungkan ke suatu perilaku tertentu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman atas reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas

kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dengan melihat perilaku seseorang akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider mengungkapkan bahwa kekuatan internal dari individu tersebut seperti kemampuan, dan usaha serta kekuatan eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu tersebut seperti lingkungan, aturan dan cuaca. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat berpengaruh terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi kasus untuk mengetahui apakah tindakan kecurangan karyawan dapat dipengaruhi oleh Ketidaksesuaian kompensasi. Pada dasarnya Ketidaksesuaian kompensasi merupakan salah satu faktor penentu terjadinya kecurangan karyawan.

## **2.1.2 Kecurangan (*fraud*)**

### **2.1.2.1 Definisi Kecurangan (*Fraud*)**

Kecurangan dapat diartikan sebagai sebuah tindakan yang disengaja untuk kepentingan pribadi dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara tidak wajar. Menurut Black's Law Dictionary dalam Husaini (2009: 134) kecurangan merupakan suatu perbuatan tidak wajar yang dilakukan oleh seseorang yang disengaja yang dilakukan oleh orang dalam maupun yang berasal dari luar



organisasi dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan cara yang salah yang mengakibatkan orang lain tertipu. Menurut Albercht et al., (2011) dalam Pardosi (2015),

***“Fraud is a generic term, and embraces all the multivarious means which human ingenuity can devise, wich are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representation. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining. Fraud as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by wich another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery”.***

Artinya ialah kecurangan merupakan hal yang bersifat umum dan mempunyai makna yang banyak yang terjadi karena kecerdikan manusia yang ditujukan untuk satu pihak untuk memperoleh keuntungan lebih dari penyajian yang salah. Tidak ada aturan yang pasti dan khusus dalam mengartikan *Fraud*. Kecurangan terdiri dari kejutan, penipuan, kelicikan dan cara yang tidak wajar yang digunakan sebagai cara untuk menipu orang lain. Satu satunya cara untuk mendefinisikannya adalah kecurangan dapat merusak moral manusia.

Menurut Siegel dan Shim (1999) dalam buku Irham Fahmi (2011) kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menimbulkan kerugian untuk orang atau entitas tertentu yang dilakukan dengan sengaja. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengelompokkan kecurangan menjadi 3 yaitu: kecurangan dalam laporan keuangan, penyalahgunaan aset dan korupsi

Sedangkan menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2001), menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai berikut:

1. Kecurangan dalam pelaporan keuangan yang menimbulkan salah saji, yaitu salah saji atau penghilangan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan yang dilakukan secara sengaja untuk mengelabui pengguna laporan keuangan.
2. Perlakuan aktiva yang tidak semestinya dapat menimbulkan salah saji yang berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang mengakibatkan laporan keuangan yang disajikan tidak sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (PABU).

Berbagai bentuk Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas seperti : penghilangan tanda terima barang / uang, pencurian aktiva, atau tindakan pemalsuan pembayaran barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas. Dalam *fraud triangle*, terdapat tiga faktor yang merupakan penyebab terjadinya kecurangan, yaitu: rasionalisasi (*rationalization*), tekanan (*pressure*) dan kesempatan (*opportunity*).

#### 2.1.2.2 Unsur-unsur *Fraud*

Menurut Binbangkum (n.d.) secara umum unsur-unsur dari kecurangan adalah :

- 1) Harus terdapat salah pernyataan (*misrepresentation*)
- 2) Dari suatu masa lampau (*past*) dan sekarang (*present*)
- 3) Fakta bersifat material (*material fact*)
- 4) Dilakukan secara sengaja atau tanpa perhitungan (*make-knowingly or recklessly*)
- 5) Dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi

- 6) Pihak yang dirugikan harus beraksi (*acted*) terhadap salah pernyataan tersebut (*misrepresentation*)
- 7) Yang merugikannya (*detriment*)

### 2.1.2.3 Jenis-jenis *Fraud*

Menurut ACFE (2004) jenis-jenis *fraud* yaitu :

#### 1) Korupsi (*Corruption*)

Korupsi merupakan salah satu tindakan kecurangan yang sulit untuk di deteksi karena dilakukan oleh banyak orang dengan cara bekerjasama seperti suap dan korupsi serta menyangkut kepentingan banyak orang. Korupsi merupakan jenis kecurangan yang terjadi di banyak negara berkembang yang masih lemahnya penegakkan hukum dan kurangnya kesadaran akan tata kelola yang lebih baik. Korupsi sering tidak dapat di deteksi akibat banyaknya pihak yang bekerjasama dalam melakukannya dan menikmati keuntungan yang didapatkan.

#### 2) Penyelewengan aset (*Asset Missappropriation*)

*Asset missappropriation* meliputi penyalahgunaan / pencurian aset perusahaan atau pihak lain. Penyelewengan aset adalah bentuk kecurangan yang mudah untuk di deteksi karena sifatnya yang dapat di ukur dan dihitung serta di telusuri.

#### 3) Penyelewengan Pelaporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

*Fraudulent statement fraud* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pemegang kekuasaan seperti pejabat atau Manajer suatu perusahaan atau instansi pemerintah dengan melakukan rekayasa keuangan (*Financial engineering*) untuk

tujuan memperoleh keuntungan atau untuk menurunkan kewajiban yang harus dibayarkan. Hal ini dapat menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan atau untuk menyesatkan para pemakai laporan keuangan seperti pemberi pinjaman, investor, institusi pemerintah, pemegang saham, kreditur dan pelanggan. Menurut Albercht *et al.*, (2011) dalam Pardosi (2015) *fraud* dikategorikan menjadi lima jenis seperti yang dijelaskan pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1  
Jenis-Jenis *Fraud*

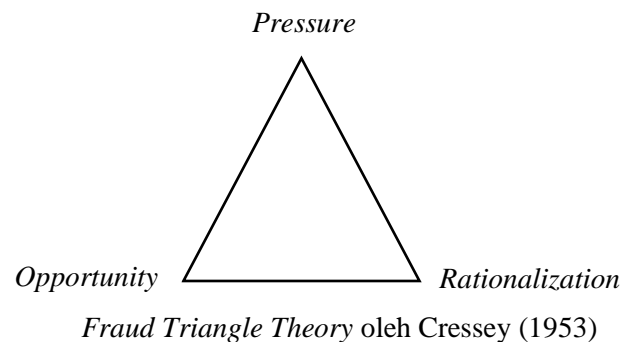
No	Jenis <i>Fraud</i>	Korban	Pelaku	Penjelasan
1	<i>Employee embezzlement</i> atau <i>occupational fraud</i>	Pimpinan	Karyawan	Pencurian yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan kepada perusahaan.
2	<i>Management fraud</i>	<i>Stockholder</i> dan pengguna laporan keuangan	Manajemen puncak	Manajemen puncak memberikan informasi yang bias dalam laporan keuangan
3	<i>Investment scams</i>	Investor	Perseorangan	Melakukan kebohongan investasi dengan menanam modal

4	<i>Vendor fraud</i>	Perusahaan yang membeli barang dan jasa	Organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa	Perusahaan mengeluarkan tariff yang mahal dalam hal pengiriman barang.
5	<i>Customer fraud</i>	Organisasi atau perusahaan yang menjual barang atau jasa	Pelanggan	Pelanggan menipu penjual agar mereka mendapatkan sesuatu yang lebih dari seharusnya.

Sumber: Albercht *et al.*, (2011)

### 2.1.3 *Fraud Triangle*

*Fraud triangle* atau segitiga kecurangan digunakan sebagai suatu gagasan yang dikemukakan pertama kali oleh Donald R. Cressey (1953) yang melakukan penelitian tentang penyebab terjadinya kecurangan. Penelitian Cressey ini secara umum menjelaskan alasan mengenai alasan orang-orang melakukan tindakan kecurangan (*Fraud*). Terdapat tiga kondisi yang akan menyebabkan terjadinya kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu *Pressure* (Tekanan), *Opportunity* (Peluang), dan *Rationalization* (Rasionalisasi). Ketiga kondisi tersebut dinamakan dengan segitiga kecurangan (*fraud triangle*), seperti yang digambarkan dalam Gambar 2.1.

Gambar 2.1 *Fraud Triangle*

Kondisi yang mempengaruhi terjadinya kecurangan telah digambarkan dalam bentuk segitiga di atas. Kondisi-kondisi tersebut adalah :

a. Tekanan (*Pressure*)

Menurut Rini (2012), tekanan (*unshareable pressure/ incentive*) merupakan motivasi seseorang untuk melakukan *fraud*. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal gaya hidup, Motivasi ekonomi, dan alasan emosional lainnya. Menurut SAS No. 99, Terdapat empat macam kondisi yang umum terjadi pada pressure yang dapat mengakibatkan kecurangan. Kondisi tersebut adalah *financial stability, external pressure, personal financial need, dan financial targets*.

b. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan dapat diartikan sebagai keadaan di mana seseorang memiliki waktu dan keadaan dalam melakukan suatu tindakan, contohnya adalah melakukan kecurangan. Menurut Kartika (2014) kesempatan terbentuk melalui peluang yang memungkinkan seseorang melakukan kecurangan (*fraud*). Biasanya disebabkan karena lemahnya pengendalian internal suatu organisasi. Di antara tiga elemen *fraud triangle*, kesempatan merupakan elemen yang

paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan proses, prosedur, kontrol dan upaya deteksi dini terhadap *fraud*.

c. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Skousen *et al.*, (2009) menyatakan bahwa salah satu elemen penting terjadinya *fraud* yaitu rasionalisasi di mana pelaku mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur karena rasionalisasi dapat dikatakan sebagai sifat, karakter, atau pemikiran seseorang sebagai pembenaran atas tindakan yang dia lakukan. Contohnya adalah pelaku telah lama bekerja di perusahaan dengan prestasi kerja yang sangat baik sehingga dia berpikir jika melakukan sedikit kecurangan seperti meminjam aset perusahaan, perusahaan akan memakluminya.

**2.1.3.1 Faktor-faktor yang mendorong terjadinya kecurangan menurut teori *fraud triangle*, yaitu:**

1. Faktor tekanan (*perceived pressure*), yaitu adanya tekanan untuk melakukan suatu tindakan kecurangan (*fraud*). Tekanan tersebut seperti gaya hidup, tuntutan ekonomi dll.
2. Faktor peluang (*perceived opportunity*), yaitu situasi atau keadaan yang menyebabkan timbulnya kesempatan untuk melakukan suatu tindakan kecurangan seperti tidak ada pengawasan, penilaian kualitas kerja yang lemah, akses terhadap informasi yang kurang atau tidak ada dan gagal dalam mendisiplinkan atau memberikan sanksi pelaku kecurangan.

3. Faktor pembenaran (*rationalization*), yaitu sikap, tindakan, karakter dan nilai-nilai etis yang membenarkan pihak tertentu dalam melakukan kecurangan.

Dalam *fraud scale* terdapat tiga faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan yaitu tekanan situasional (*situasional pressure*), kesempatan untuk melakukan *fraud*, dan cara individu untuk merasionalkan sesuatu yang disebut integritas personal (*personal integrity*). Albrecht mengganti faktor *rationalization* dengan *personal integrity* agar dapat dilakukan diobservasi. Menurut Albrecht (2004), inti dari tindakan kecurangan karyawan adalah adanya pelanggaran terhadap etika, kejujuran dan tanggung jawab.

#### **2.1.4 Pengendalian Internal**

Menurut PP No. 8 Tahun 2006 pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. Tingginya tingkat pengendalian internal suatu organisasi akan memberikan dampak yang sangat efektif dalam menurunkan tindakan kecurangan. Jika pengendalian internal pada sebuah organisasi tersebut lemah, maka tingkat kecurangan akan menjadi sangat tinggi.

Tiga tujuan pengendalian internal menurut Mulyadi (2002) yaitu:

1. Keandalan informasi keuangan

Manajer bertanggung jawab dalam menyiapkan laporan keuangan untuk investor, kreditur, dan para pemakai laporan keuangan lainnya. Tanggung



jawab manajemen dalam bentuk hukum dan professional adalah untuk meyakinkan bahwa informasi keuangan disiapkan secara wajar.

2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Perusahaan harus mampu patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan prosedur dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan operasi perusahaan tidak boleh bertentangan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

3. Efektivitas dan efisiensi operasi

Suatu organisasi memiliki kendali yang bertujuan untuk mendorong penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, termasuk anggota yang dapat mengoptimalkan sasaran manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat 8 komponen pengendalian internal menurut COSO, yaitu :

1. Lingkungan internal

Melakukan identifikasi kondisi internal pada perusahaan, meliputi kelemahan dan kekuatannya serta pandangan perusahaan terhadap risiko yang ada dan manajemen risiko.

2. Penetapan sasaran

Sasaran kegiatan yang dilakukan manajemen risiko harus sejalan dengan sasaran perusahaan dan konsisten dengan *risk appetite* perusahaan.

3. Identifikasi kejadian

Melakukan identifikasi kejadian internal dan eksternal yang dapat

mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan, meliputi risiko dan kesempatan yang dapat muncul.

#### 4. Penilaian risiko

Dilakukan analisis risiko berdasarkan kemungkinan dan dampaknya. Hasil analisis risiko akan dijadikan dasar untuk menentukan perlakuan risiko yang dapat muncul.

#### 5. Perlakuan risiko

Risiko yang muncul akan diberikan perlakuan, yaitu menghindari, menerima, mengurangi dan membagi risiko. Penggunaan perlakuan risiko dilakukan dengan membandingkan hasil risiko yang telah dianalisis dengan *risk appetite* dan *risk tolerance*.

#### 6. Aktivitas pengendalian

Membentuk dan mengimplementasikan kebijakan dan prosedur untuk memastikan perlakuan risiko diterapkan dengan efektif.

#### 7. Informasi dan komunikasi

Informasi yang relevan akan diidentifikasi, diperoleh, dan dikomunikasikan pada waktu dan bentuk yang tepat agar karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik.

#### 8. Pemantauan

Seluruh kegiatan ERM harus dipantau, dievaluasi dan dikembangkan.

Gambar 2.2  
Ilustrasi keterkaitan sasaran, komponen ERM, dan unit kerja perusahaan



### 2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya dengan menggunakan proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Achmad Suyuti (2001) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Ishak Arep, Hendri Tanjung, (2003) menjelaskan empat (4) gaya kepemimpinan yang biasa digunakan, yaitu :

1. *Democratic leadership*

*Democratic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan dengan tujuan menumbuhkan kepercayaan.

2. *Directorial / Authocratic Leadership*

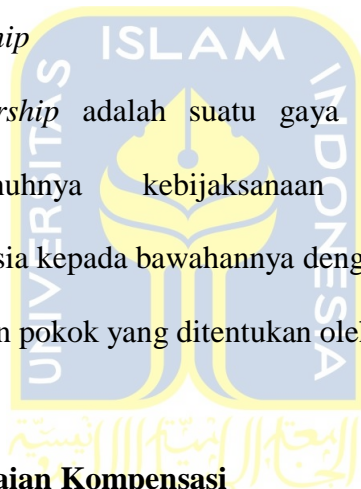
*Directorial / Authocratic Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang lebih terfokus kepada kemampuan dalam memaksakan keinginannya untuk memenuhi tujuan pribadinya atau golongannya yang siap menerima segala risiko yang ada.

### 3. *Paternalitic Ledership*

*Paternalitic Ledership* adalah suatu bentuk gaya kepemimpinan pertama (*democratic*) dan kedua (*dictorial*) di atas, yang dapat disimbolkan dengan sistem diktator yang berselamatkan demokratis.

### 4. *Free Rein Leadership*

*Free Rein Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan mereka.



## 2.1.6 Ketidaksesuaian Kompensasi

Menurut Kenneth (2001) dalam Friskila (2010) kompensasi adalah suatu penghargaan dalam bentuk imbalan yang akan diterima karyawan setelah memberikan hasil kerja pada organisasi. Kompensasi bisa dalam bentuk uang ataupun bukan uang. Besarnya kompensasi harus dihitung sesuai dengan kinerja seseorang. Michael dan Harold (1993 : 443) mengelompokkan kompensasi ke dalam tiga jenis, yaitu kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas.

R. Wayne Mondy (2008) mendefinisikan kompensasi adalah seluruh imbalan yang akan diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Sihotang (2007) menjelaskan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pemberian balas jasa yang telah diatur untuk pegawai dan para manajer dalam bentuk finansial maupun bukan finansial yang diterima oleh setiap karyawan. Menurut Panggabean (2004) Kompensasi dapat di defenisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah Hasibuan (2002: 121). Beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintahan dengan undang-undang dan keppresnya dll.

#### **2.1.6.1 Tujuan Kompensasi**

Tujuan manajemen kompensasi secara umum menurut Rivai (2010:743) adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan kompensasi efektif meliputi ;

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas, Kompensasi yang tinggi dibutuhkan untuk memberikan daya Tarik yang lebih kepada para pelamar sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada, dengan tinggi dan sesuai kompensasi yang diberikan akan membuat karyawan menjadi semakin nyaman bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga bisa meminimalisir terjadinya perekrutan karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang *resign* karena kompensasi yang tidak sesuai.
- 3) Menjamin keadilan, Keadilan internal mensyaratkan bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan tekanan kerja yang diberikan. Keadilan eksternal berarti kompensasi yang diterima sesuai atau bahkan melebihi kompensasi pada perusahaan lain.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pemberian kompensasi dapat meningkatkan perilaku karyawan yang diharapkan perusahaan dalam memberikan kinerja yang baik dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku karyawan di masa depan, rencana kompensasi yang efektif, meningkatkan kinerja karyawan, ketaatan pada aturan, tanggung jawab dan perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya, dengan kompensasi yang sesuai perusahaan dapat mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang memiliki alasan.
- 6) Mengikuti aturan hukum, mengikuti sistem gaji dan upah telah ditetapkan dalam peraturan dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengertian, Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer dan para karyawan.

- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi, Program pengupahan dan penggajian hendaknya disusun untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM lebih optimal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Zainal (2013) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi (*fraud*) di Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang. Hasil dari penelitian tersebut yaitu Efektivitas pengendalian intern dan asimetri informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di kota Padang. Sedangkan Kesesuaian kompensasi berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi pada kantor cabang bank pemerintah dan swasta di kota Padang.

Penelitian Adinda (2015) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Klaten, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kultur organisasi, komitmen organisasi, keadilan prosedural berpengaruh secara negatif terhadap kecurangan, Kesesuaian kompensasi, penegakan peraturan tidak berpengaruh terhadap kecurangan dan keadilan distribusi berpengaruh secara positif terhadap kecurangan. Usman (2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Luwu Timur, dalam penelitian tersebut memberikan hasil yaitu Kesesuaian

kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud* sedangkan penegakkan hukum, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *fraud*.

Fadhli, Herawati dan Yunilma (2011), melakukan penelitian tentang Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, kesesuaian kompensasi dan moralitas aparat tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Prawira, Herawati dan Darmawan (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa :

- 1) Moralitas individu berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi
- 2) Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi
- 3) Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi
- 4) Moralitas individu, asimetri informasi dan efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) akuntansi.

Meliany & Hernawati (2012), melakukan penelitian tentang Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian tersebut menemukan



bahwa keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi secara bersama-sama (simultan).

Dewi (2017) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (semakin tinggi kesesuaian kompensasi maka kecenderungan kecurangan akuntansi), ketaatan aturan akuntansi dapat memperkecil perilaku kecurangan, dan perilaku tidak etis dapat memberikan pengaruh terhadap terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi di dalam suatu manajemen.

Faisal (2013) yang melakukan penelitian mengenai Analisis *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa kepatuhan sistem pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kecurangan berpengaruh secara negatif di sektor pemerintahan. Kesesuaian gaji dan kultur organisasi tidak berpengaruh dengan kecurangan di sektor pemerintahan, dan perilaku tidak etis berpengaruh secara positif terhadap kecurangan di sektor pemerintahan.

Pramudita (2013) yang melakukan penelitian mengenai Analisis *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian

internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi dengan *fraud* di sektor pemerintahan. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan penegakan hukum dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

### **2.3.1 Efektivitas Pengendalian Internal**

Kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh adanya kesempatan atau peluang yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kecurangan. Kecurangan tersebut baik dari segi manipulasi, rekayasa dan penggelapan data. Peluang atau kesempatan yang cukup besar memungkinkan meningkatkan terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Semakin tingginya tingkat pengendalian internal dan pengawasan, maka akan semakin rendah pula tingkat terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi yang dapat merugikan banyak pihak.

Tingginya tingkat pengendalian internal dapat dilakukan dengan cara pengecekan secara berkala, baik dari segi pengecekan atau pengawasan kepada para karyawan maupun pengecekan terhadap barang dan laporan yang ada. Pada Penelitian Adinda (2015) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan (*fraud*) di sektor pemerintahan Kabupaten Klaten, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap *fraud*, Oleh karena itu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengendalian internal yang efektif berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan karyawan.



### 2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola atau tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap hidup dan berkembangnya organisasi. Kepemimpinan seseorang dinilai dari bagaimana seseorang memperlakukan karyawannya secara adil dan bagaimana organisasi tersebut hidup dan berkembang serta bagaimana seseorang mengambil keputusan yang tepat.

Seorang pemimpin harus dapat menghadapi berbagai situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya, seperti : menganalisis suatu situasi, menerapkan pengaplikasian gaya kepemimpinan yang sesuai terhadap situasi atau dengan mengubah situasi sesuai dengan kemampuan memimpinya. Hal ini akan berdampak terhadap adanya keselarasan tujuan dan itikad baik terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Pramudita (2013) dan Faisal (2103) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap tindakan kecurangan karyawan.

### 2.3.3 Tingkat Ketidaksesuaian Kompensasi

Menurut rivai (2010:741) merupakan suatu imbalan yang akan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan harus sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang tinggi dapat menurunkan tindakan kecurangan karyawan.

Rendahnya kesesuaian kompensasi banyak sekali menjadi salah satu penyebab terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi. Para karyawan sering kali merasa bahwa tekanan dan pekerjaan yang diterimanya tidak sesuai dengan kompensasi yang dia dapatkan sehingga menjadi penyebab terjadinya kecurangan akuntansi.

Pada penelitian Dewi (2017) menunjukkan bahwa Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Oleh karena itu, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

H3 : Tingkat ketidaksesuaian kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap tindakan kecurangan karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah regresi linear berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:7), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Burns dan Bush (dalam Mangkunegara, 2011) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan struktur pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan.

Menurut Sugiyono (2011:6) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, seperti dengan menggunakan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penelusuran pengaruh Pengendalian internal, Gaya kepemimpinan, dan Ketidaksesuaian Kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan didapatkan dengan menggunakan metode survey, di mana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama.

### 3.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan hanya pada perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Dengan melakukan penyebaran kuesioner pada responden (karyawan) perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, untuk mendeteksi seberapa besar pengaruh dari Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Ketidaksesuaian Kompensasi terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah total dari seluruh elemen atau orang dengan karakteristik yang sama yang merupakan pusat perhatian peneliti, karena dianggap sebagai pusat penelitian (Ferdinand, 2006). Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) populasi adalah suatu wilayah yang di generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi yang menjadi pusat perhatian peneliti (Sugiyono, 2011:81). Dapat disimpulkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya telah ditetapkan oleh peneliti yang akan diselidiki untuk mewakili dari keseluruhan populasi yang jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik). Dalam penelitian ini penulis

mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- n : Ukuran sampel / jumlah responden  
 N : Ukuran populasi  
 e : Nilai Margin Error (kesalahan yang dapat diterima)

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,05 (5%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 5-10 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

Total toko di Sleman, Yogyakarta : 44 Toko

Rata-Rata Pegawai / Karyawan : 4 orang

Jumlah Populasi : 176 Orang



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

$$n = \frac{176}{1 + 176(0.05)^2} = 122$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 122 orang atau sekitar 69% dari seluruh total karyawan perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Sleman, Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling; simple random sampling*, di mana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu sendiri.

### 3.4 Data dan Sumber Data

Data adalah bahan mentah yang harus di olah sehingga dapat menjadi informasi, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Siregar, 2013).

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti (Siregar, 2013). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari penyebaran kuesioner yang telah dibagikan kepada 122 karyawan Perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Sleman, Yogyakarta.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2013). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah buku-buku, artikel, jurnal, skripsi terdahulu dan situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:137), ada berbagai macam setting, sumber dan cara dalam pengumpulan data. Bila menggunakan setting, data dapat diperoleh pada setting alamiah. Bila menggunakan sumber data, data dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Bila menggunakan cara atau teknik dalam pengumpulan data, data dapat diperoleh dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, observasi, ataupun gabungan dari ketiga cara atau teknik tersebut. Metode dalam memperoleh data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner.

Kuesioner adalah teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan kepada responden untuk memperoleh jawaban (Sugiyono, 2011). Mengelompokkan pertanyaan berdasarkan variabelnya dengan mengirimkan pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan melakukan penyebaran form kuesioner yang berisi pertanyaan meliputi pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketidak sesuaian kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan di Perusahaan *Retail Vapor* (Rokok

Elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model Skala Likert. Sugiyono (2011:93) menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk mengukur variabel di atas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki nilai 5, jawaban S memiliki nilai 4, jawaban KS memiliki nilai 3, jawaban TS memiliki nilai 2, dan jawaban STS memiliki nilai 1. Peneliti menggunakan metode ini agar dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian dari setiap karyawan sehingga bias ditarik kesimpulan.

### 3.6 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variable terikat.

#### 1. Variabel terikat ( *Dependent Variabel* )

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kecurangan karyawan (Y).

#### 2. Variabel bebas ( *Independent Variabel* )

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan yang menjadi penyebab munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yang terdiri dari:

- a. Pengendalian Internal
- b. Gaya Kepemimpinan
- c. Ketidaksesuaian Kompensasi

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Hatch dan Farhady (1981) yang dikutip oleh Sugiyono (2008) dalam Wiyono (2011:30), variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek yang satu dengan lainnya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang

keilmuan atau suatu kegiatan tertentu. Menurut Sekaran (2003) variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk obyek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk obyek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) diantaranya:

### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen menurut Wiyono (2011:31) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel dependen. Variabel ini sering juga disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent, atau disebut juga variabel bebas. Masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

#### 1) Pengendalian Internal (X1)

Merupakan proses yang dipengaruhi oleh manajemen untuk memberikan keyakinan dalam mencapai efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan, dan keandalan laporan keuangan.

#### 2) Gaya Kepemimpinan (X2)

Merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

#### 3) Ketidaksesuaian Kompensasi (X3)

Merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Dalam melakukan sebuah penelitian pasti memerlukan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi suatu variabel, untuk itu diperlukan penyusunan konstruk agar lebih memudahkan melakukan penelitian. Kuesioner yang diperlukan dalam meneliti pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan ketidaksesuaian kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Item Pernyataan Variabel Pengendalian Internal (X1)

1	Terdapat struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab
2	Terdapat sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada
3	Terdapat pedoman / SOP yang jelas untuk semua jenis pekerjaan
4	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem pencatatan transaksi yang baik
5	Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan terhadap sistem, fisik kas dan barang
6	Terdapat pencatatan peralihan shift kerja siang dan malam

Sumber : Pratolo (2007) dan Anggraeni (2011) – Modifikasi

Tabel 3.2 Item Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

1	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima masukan dari bawahan untuk kemajuan perusahaan
2	Pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar ketika terjadi permasalahan di perusahaan
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku
4	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan solusi ketika terjadi konflik antar pegawai
5	Pemimpin ditempat saya bekerja memiliki kemampuan pengawasan yang baik terhadap pegawainya
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu memberikan dorongan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan mereka
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan

Sumber : Robert House dalam Robbins (2015) dalam Endah Yanuarti (2014) –Modifikasi

Tabel 3.3 Item Pernyataan Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3)

1	Gaji yang di terima tidak sesuai dengan harapan
2	Gaji keseluruhan tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan
3	Bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu kerja lembur
4	Tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapan
5	Perbedaan gaji antar karyawan tidak sesuai dengan harapan
6	Tidak mendapat penghargaan atau bonus atas prestasi kerja
7	Fasilitas dan kebutuhan kerja karyawan tidak dipenuhi perusahaan

Sumber : Hasibuan (2005) – Modifikasi

### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Y) pada penelitian ini yaitu variabel Tindakan Kecurangan Karyawan dalam penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik). Variabel Dependen merupakan variabel yang tidak dapat berdiri sendiri (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.



Tabel 3.4 Item Pernyataan Variabel Kecurangan Karyawan (Y)

1	Anda pernah melakukan pemalsuan dokumen penjualan
2	Anda pernah mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan yang terjadi
3	Anda pernah melakukan penghapusan atau penghilangan suatu transaksi
4	Anda pernah menunda pencatatan transaksi
5	Kecurangan terhadap barang atau keuangan pernah terjadi di tempat anda bekerja saat ini

Sumber : Tarina Aryani (2016) – Modifikasi

### 3.8 Metode Analisis Data

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuesioner yang disebarkan. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolanya dengan metode statistik SPSS.

#### 3.8.1 Mengolah Hasil Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

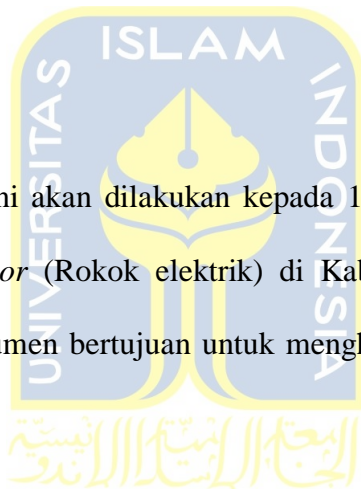
1. *Editing*, yaitu melakukan koreksi atas jawaban-jawaban responden dengan jalan meluruskan maksud jawaban yang diberikan jika ternyata terdapat kesalahan penafsiran terutama dalam pengisian data responden.
2. *Coding and scoring*, proses ini memberikan kode atas masing-masing jawaban responden dalam kuesioner untuk diberi skor.

3. *Tabulation*, tabulasi dilakukan setelah selesai memberikan skor dan menentukan kategori skor jawaban responden, yakni menyusun skor jawaban-jawaban responden dimaksud dalam tabel sesuai dengan kebutuhan analisa.

Untuk mengolah hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan scoring dengan skala likert. Setelah diisi oleh responden, akan diberi nilai sesuai dengan jawaban masing-masing responden yang dimaksudkan dalam kategori, untuk selanjutnya diolah dalam program SPSS (*Statistical Program For Social Science*).

### 3.8.2 Uji Instrumen

Uji instrumen ini akan dilakukan kepada 122 responden yaitu karyawan perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Dilakukannya uji instrumen bertujuan untuk menghindari bias apabila dilakukan penelitian.



#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Kuesioner harus diukur sah atau validnya terlebih dahulu sebelum data dapat digunakan. Untuk mengukur validnya kuesioner menggunakan uji validitas. Kuesioner dinyatakan sah atau valid jika setiap pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2012). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom  $(df) = n - 2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha$

sebesar 5% atau 0.05. Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012).

Pada penelitian ini validitas item diukur dengan korelasi Pearson product moment yaitu korelasi item dengan total item. Menurut Sunyoto (2009: 72) menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi korelasi pearson lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item tersebut valid secara statistik.

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Kuesioner yang dinyatakan valid harus lulus uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner dapat di andalkan atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Dalam mengukur konsistensi alat ukur (kuesioner) penelitian ini digunakan teknik analisis dengan formula Cronbach Alpha melalui bantuan program komputer SPSS. Dengan asumsi semakin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur, sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, maka makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Ghozali (2012) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yaitu Dengan menggunakan uji statistik non parameterik Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan pengujian terhadap normalitas data dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji statistik non parameterik Kolmogorov- Smirnov yaitu:

- 1) Jika angka signifikansi (SIG)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal;
- 2) Jika angka signifikansi (SIG)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Seharusnya tidak ditemukan korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik (Ghozali, 2012). Dalam mendeteksi multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Selain diukur menggunakan grafik Scatterplot, heteroskedastisitas dapat diukur dengan cara yang secara sistematis yaitu dengan menggunakan uji Glesjer. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

### 3.8.4 Analisis Statistik/Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda meliputi 3 variabel independen yaitu pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan ketidaksesuaian kompensasi serta satu variabel dependen yaitu kecurangan karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Tindakan Kecurangan Karyawan

a = Konstanta

- b = Koefisien regresi  
 X1 = Pengendalian Internal  
 X2 = Gaya Kepemimpinan  
 X3 = Ketidaksesuaian Kompensasi  
 e = error

### 3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi ini dilakukan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen X Pengendalian Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (Opportunity) (X2), dan Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Y yaitu Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011) dalam Sihombing (2014). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

### 3.8.6 Uji Hipotesis

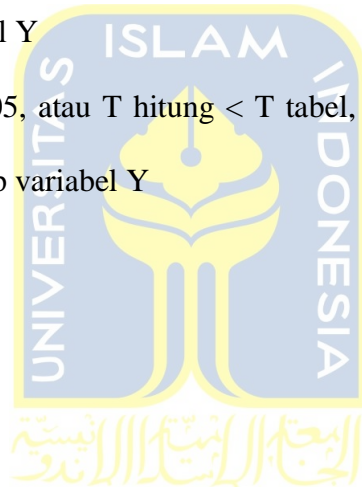
#### Uji t

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi hubungan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial. Uji-T ini digunakan untuk melihat seberapa berpengaruhnya variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam uji T ini adalah membandingkan nilai

t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai T hitung lebih tinggi dari T tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Parasmita (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Regresi linear berganda ini digunakan untuk menjawab hipotesis-hipotesis yaitu yang pertama membuat garis regresi linear sederhana serta menguji signifikansi dengan uji t.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T:

- Jika nilai sig < 0.05, atau T hitung > T tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0.05, atau T hitung < T tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

*E-Cigarette* atau Vape merupakan sebuah perangkat elektrik yang menggunakan daya dari baterai untuk mengaktifkan elemen pemanas (juga bisa disebut sebagai *atomizer*, *clearomizer*, *cartomizer* atau biasa disebut *cartridge*). Banyak yang menduga bahwa yang menemukan rokok elektrik pertama kali yaitu Herbert Gilbert pada tahun 1963. Gagasan tentang rokok elektrik pertama kali berawal dari Joseph Robinson pada tahun 1927. Kemudian pada tahun 2003 seorang penemu bernama Hon Lik menemukan sebuah alat yang merupakan awal mula munculnya *Vapor*. Dan pada tahun yang sama, dia mematenkan hak cipta atas rokok elektrik tersebut.

Vape pertama kali masuk ke Indonesia pada pertengahan tahun 2010, dan saat itu *Vapor* belum mendapatkan Sertifikat Uji Legal dari BPOM (Badan Pengawasan Obat dan Makanan) Indonesia. Pada tahun 2013-2014 merupakan era Perkembangan *Vapor* di Indonesia dimulai. Asosiasi Personal Vaporizer Indonesia (APVI) mencatat sedikitnya sudah ada 3.500 toko vape yang ada di Indonesia. Robertus Bryan adalah salah satu importir besar pertama *vapor* di Yogyakarta. Tahun 2013 *vapor* belum banyak digemari seperti yang terjadi saat ini. Berdasarkan data PAVY (Paguyuban Vaper Yogyakarta) Yogyakarta, pada tahun 2017 tercatat ada 63 toko yang secara resmi sudah ada di seluruh wilayah DIY.



## 4.2 Analisis Data Deskriptif

### 4.2.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Penulis dalam penelitian kuantitatif ini melakukan tahap penyebaran kuesioner dengan mendatangi lokasi perusahaan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta dan membagikan kuesioner kepada para karyawan yang sedang bekerja. Dalam penelitian ini terdapat sekitar 40 perusahaan *Retail Vapor* yang ada di Kabupaten Sleman, Yogyakarta dan penulis mengambil beberapa sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan ditemukan 122 Responden yang tersebar pada 40 perusahaan tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 150 dan kembali sebanyak 130 kusioner. Kuesioner yang digunakan sebanyak 122 kuesioner berdasarkan rumus Slovin tersebut.

Penyebaran kuesioner / angket yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman sebanyak 5 kuesioner di tiap toko nya dikarenakan kendala penulis dalam memperoleh izin dan waktu yang digunakan untuk menyebarkan kuesioner serta ukuran masing-masing toko yang berbeda satu dengan yang lainnya. Ditinjau dari ukuran sampel menurut Wiyono (2011:86), menggunakan metode Gay (1992) yang terdapat beberapa metode yang salah satunya menggunakan metode deskriptif-korelasional yang menggunakan minimal 30 responden.

### 4.2.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sumber data penelitian ini diambil berdasarkan jawaban yang diberikan responden pada kuesioner yang disebarkan kepada karyawan

perusahaan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji yang diterima dapat di deskripsikan sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden di kelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin. Penulis membedakan jenis kelamin menjadi 2 yaitu pria dan wanita. Penjeleasan data karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	114	93%
2	Wanita	8	7%
Total		122	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 114 karyawan dengan prosentase sebesar 93% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 8 karyawan dengan prosesntase sebesar 7%. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin wanita.

#### 2. Karakteristik berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di kelompokkan menjadi 4, yaitu kelompok usia <20 Tahun, 21-29 Tahun, 30-39 Tahun, dan 40-49 Tahun. Penjelasan data karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut

:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	<20 Tahun	1	1%
2	21-29 Tahun	116	95%
3	31-39 Tahun	5	4%
4	40 - 49 Tahun	0	0%
Total		122	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

### 3. Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan *Retail Vapor*, penulis mengelompokkan menjadi 5 kategori pendidikan terakhir karyawan yaitu SMP, SMA / SMK, Diploma, Sarjana, dan Lainnya. Penjelasan data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA / SMK	120	98%
3	Diploma	2	2%
4	Sarjana	0	0%
5	Lainnya	0	0%
Total		122	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut, data menunjukkan bahwa sebanyak 120 karyawan atau 98% dari Sampel berlatar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA

/ SMK dan 2 orang karyawan atau 2% berlatar belakang Diploma. Tidak ada yang hanya tamatan SMP ataupun sudah mencapai gelar Sarjana.

#### 4. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja seorang karyawan pada perusahaan *Retail Vapor*, penulis mengelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu <6 bulan, <1 Tahun, dan >1 Tahun. Penjelasan data karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4  
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Rentang Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<6 Bulan	44	36%
2	<1 Tahun	61	50%
3	>1 Tahun	17	14%
Total		122	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

#### 5. Karakteristik berdasarkan Gaji yang diterima

Karakteristik Responden berdasarkan gaji yang diterima seorang karyawan pada perusahaan *Retail Vapor*. Penulis mengelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu : < 1.500.000, 1.500.000 – 2.000.000, 2.000.000 – 3.000.000, dan > 3.000.000. Penjelasan data karakteristik berdasarkan gaji yang diterima dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5  
Karakteristik Berdasarkan Gaji yang diterima

Karakteristik berdasarkan Gaji			
No	Gaji yang diterima	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1.500.000	90	74%
2	1,500,000-2,000,000	29	24%
3	2,000,000-3,000,000	3	2%
4	> 3,000,000	0	0%
Total		122	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

### 4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis instrumen penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu instrument penelitian yaitu variabel independen Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, dan Ketidaksesuaian Kompensasi terhadap variabel dependen Tindakan Kecurangan Karyawan Perusahaan *Retail Vapor* (Rokok elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Instrument penelitian dikatakan valid apabila R hitung lebih besar daripada R tabel.

R Tabel yang diperoleh dari  $n-2$  adalah  $122-2 = 120$ , maka R tabelnya berdasarkan distribusi nilai R tabel dengan signifikansi 5% adalah 0.176. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 – 4.9 berikut :

Tabel 4.6  
Tabel Uji Validitas Variabel Pengendalian Internal

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.739	Valid
2	0.299	Valid
3	0.701	Valid
4	0.564	Valid
5	0.539	Valid
6	0.654	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Pengendalian Internal yang memiliki 6 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Pengendalian Internal (X1) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 122 sampel responden.

Tabel 4.7  
Tabel Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.324	Valid
2	0.567	Valid
3	0.547	Valid
4	0.737	Valid
5	0.637	Valid
6	0.538	Valid
7	0.551	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan yang memiliki 7 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 122 sampel responden.

Tabel 4.8  
Tabel Uji Validitas Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.766	Valid
2	0.755	Valid
3	0.790	Valid
4	0.873	Valid
5	0.703	Valid
6	0.725	Valid
7	0.763	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Ketidaksesuaian Kompensasi yang memiliki 7 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 122 sampel responden.

Tabel 4.9  
Tabel Uji Validitas Variabel Kecurangan Karyawan

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
1	0.598	Valid
2	0.727	Valid
3	0.694	Valid
4	0.611	Valid
5	0.557	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kecurangan Karyawan yang memiliki 5 item pertanyaan dan seluruh item dari variabel Kecurangan Karyawan (Y) valid dikarenakan R hitung > R tabel dengan menggunakan 122 sampel responden.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:47), reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60. Alat ukur berupa kuesioner harus lulus uji reliabilitas agar bisa digunakan dalam melakukan penelitian. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 – 4.13 berikut :



Tabel 4.10  
Tabel Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal (X1)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.640	6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengendalian Internal (X1) sebesar 0.640 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa  $0.640 > 0.60$ , sehingga variabel Pengendalian Internal (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.11  
Tabel Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.628	7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.628 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa  $0.628 > 0.60$ , sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dinyatakan Reliabel.

Tabel 4.12  
Tabel Reliabilitas Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.880	7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) sebesar 0.880 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa  $0.880 > 0.60$ , sehingga variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) dinyatakan Reliabel.

Tabel 4.13  
Tabel Reliabilitas Variabel Kecurangan Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
0.632	5	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kecurangan Karyawan (Y) sebesar 0.632 yang mana nilai tersebut menunjukkan bahwa  $0.632 > 0.60$ , sehingga variabel Kecurangan Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut Wiyono (2011:149), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05 atau 5%. Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel dependen (terikat) dan variabel independen(bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Berdasarkan hasil yang pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36378160
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.076
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0.282 yang mana nilai  $0.282 > 0.05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau keterkaitan antar variabel penelitian. Untuk melanjutkan penelitian maka diharuskan untuk lolos dari Uji Multikolinearitas sebagai prasyarat utama. Pada uji multikolinearitas ini dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) pada model regresi *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah, maka nilai VIF akan menjadi tinggi. Nilai yang disyaratkan bagi nilai

toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2006).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.650	1.677		7.541	.000		
Pengendalian Internal	-.004	.071	-.004	-.050	.960	.983	1.018
Gaya Kepemimpinan	.017	.067	.022	.258	.797	.952	1.050
Ketidaksesuaian Kompensasi	.213	.050	.374	4.283	.000	.951	1.051

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 di atas, maka dapat diketahui untuk nilai VIF dan *Tolerance* untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai VIF untuk masing- masing variabel bebas yaitu pengendalian internal adalah sebesar 1.018, Gaya kepemimpinan sebesar 1.050, dan ketidaksesuaian kompensasi sebesar 1.051 dan menunjukkan bahwa nilainya <10, sedangkan untuk nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Dengan hasil pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada data penelitian maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai signifikansi. Berikut hasil pengujian terhadap data yang diperoleh, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

ISI Tabel 4.16

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.251	.934		3.482	.001
	Pengendalian Internal	-.075	.040	-.170	-1.886	.062
	Gaya Kepemimpinan	.012	.037	.028	.309	.758
	Ketidaksesuaian Kompensasi	-.054	.028	-.179	-1.949	.054

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Menurut Ghazali (2011:142-143) ditetapkan nilai alpha sebesar 0.05 atau 5%,. Dari tabel 4.16 di atas, nilai signifikansi yang di dapat pada variabel Pengendalian internal sebesar 0.062, Gaya Kepemimpinan sebesar 0.758, dan Ketidaksesuaian Kompensasi sebesar 0.054 yang menunjukkan bahwa semua nilai

signifikansi tersebut berada di atas nilai alpha yaitu  $>0.05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 4.2.5 Uji Hipotesis

### 4.2.5.1 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Persamaan regresi linear berganda meliputi tiga variabel independen (bebas) yaitu Pengendalian Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) serta satu variabel dependen (Terikat) yaitu Kecurangan Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.17

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	
1	(Constant)	12.650	.000
	Pengendalian Internal	-.004	.960
	Gaya Kepemimpinan	.017	.797
	Ketidaksesuaian Kompensasi	.213	.000

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan data hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.17 di atas, maka model persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 12.650 - 0.004X_1 + 0.017X_2 + 0.213X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Tindakan Kecurangan Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Pengendalian Internal

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Ketidaksesuaian Kompensasi

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 12.650 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas konstan maka nilai kecurangan karyawan sebesar 12.650.
2. Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai negatif sebesar -0,004. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Tekanan (X1) terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Pengendalian Internal meningkat sebesar 1 satuan maka tindakan kecurangan 122 karyawan akan menurun sebesar 0.004 dan sebaliknya jika Pengendalian menurun sebesar satu satuan maka tindakan kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0.004.
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,017. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka tindakan kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0,017 dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun sebesar satu satuan maka tendensi kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0,017.

4. Koefisien regresi variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0.213. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). Dengan kata lain nilai tersebut menunjukkan bahwa jika Ketidaksesuaian Kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka tindakan kecurangan karyawan akan meningkat sebesar 0.213 dan sebaliknya jika Ketidaksesuaian Kompensasi menurun sebesar satu satuan maka tindakan kecurangan karyawan akan menurun sebesar 0.213.

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

Uji determinasi ini dilakukan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen X Pengendalian Internal (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) terhadap variabel dependen Y Kecurangan Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.18  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 <sup>a</sup>	.144	.122	1.381

a. Predictors: (Constant), Ketidaksesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,122 yang mana menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen X1, X2, dan X3



sebesar 12.2%. Sedangkan sisanya sebesar 87.8 % dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari pembahasan ini yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,379, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori rendah karena berada pada selang 0,20 - 0,4 yaitu hubungan antara variabel Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Ketidaksesuaian Kompensasi terhadap tindakan kecurangan karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin meningkat maka kecurangan juga akan mengalami peningkatan.

#### **4.2.7 Hasil Uji Hipotesis**

##### **4.2.7.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)**

Uji-T ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, uji T mempunyai kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Apabila nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji T :

- $H_1$  diterima dan hasilnya signifikan jika nilai T hitung  $>$  T tabel atau jika nilai Sig.  $<$  0.05

- H1 ditolak dan hasilnya tidak signifikan jika nilai T hitung < T tabel atau jika nilai Sig > 0.05

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 4.19  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
1	(Constant)	7.541	.000
	Pengendalian Internal	-.050	.960
	Gaya Kepemimpinan	.258	.797
	Ketidaksesuaian Kompensasi	4.283	.000

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2019

$$T \text{ tabel} : t(\alpha / 2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 118) = 1.98027$$

Keterangan :

$\alpha$  = Alpha

n = Jumlah sampel

k = Total Variabel X (bebas)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar -0.050 dengan signifikansi sebesar 0,960 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung < T tabel yaitu  $-0.050 < 1.98027$  atau nilai sig T (0.960) >  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal (Pressure) (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0.258 dengan signifikansi sebesar 0,797 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung < T tabel yaitu  $0.258 < 1.98027$  atau nilai sig T (0,797) >  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).
3. Variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) menunjukkan nilai T hitung sebesar 4.283 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung > T tabel yaitu  $4.283 > 1.98027$  atau nilai sig T (0,000) <  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).

Setelah dilakukannya uji T, hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y). sedangkan variabel Pengendalian Internal (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Tindakan kecurangan Karyawan (Y).

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Ketidaksesuaian Kompensasi terhadap Tindakan Kecurangan

Karyawan pada Perusahaan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Secara Parsial Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan pada Perusahaan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.**

#### **4.3.2**

##### **1. Pengendalian Internal**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Pengendalian Internal (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar -0.050 dengan signifikansi sebesar 0,960 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung < T tabel yaitu  $-0.050 < 1.98027$  atau nilai sig T (0.960) >  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal (Pressure) (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini diperkuat oleh penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh Adinda (2015) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh secara negatif terhadap *Fraud*. Persamaan dari penelitian adalah menggunakan metode analisis yang sama yaitu dengan menggunakan variabel independen Pengendalian Internal sebagai variabel bebas.

Akan tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Zainal (2013) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal yang ada di perusahaan tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan, baik pengendalian internal pada perusahaan tersebut bagus atau tidaknya. Jika dihubungkan dengan *Fraud Triangle* ini bisa terjadi dikarenakan Tekanan (*Pressure*) yang tinggi. Tekanan dapat berasal dari berbagai faktor, seperti Tekanan Keuangan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Karena hasil uji parsial yang menyatakan Pengendalian Internal tidak berpengaruh, dibuktikan dengan jawaban dari para responden pada kuesioner yang disebar yang menunjukkan bahwa pengendalian internal yang ada pada perusahaan tempat responden bekerja cukup baik.

Menurut peneliti, sistem pengendalian internal pada penelitian ini tidak terbukti disebabkan oleh kuesioner yang kurang lengkap dan tidak berbasis auditing sehingga untuk variabel pengendalian internal tidak terbukti berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan.

## 2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan nilai T hitung sebesar 0.258 dengan signifikansi sebesar 0,797 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung < T tabel yaitu  $0.258 < 1.98027$  atau nilai sig T

$(0,797) > \alpha (0,05)$ , yang berarti bahwa  $H_2$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan ( $Y$ ). Hasil uji T (parsial) ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal (2013) yang melakukan penelitian mengenai Analisis *Fraud* Di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepatuhan sistem pengendalian intern dan gaya kepemimpinan dengan *fraud* di sektor pemerintahan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di perusahaan tidak berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan, baik Gaya Kepemimpinan pada perusahaan tersebut bagus atau tidaknya. Jika dihubungkan dengan *Fraud Triangle* ini bisa terjadi dikarenakan Tekanan (*Pressure*) yang tinggi. Tekanan dapat berasal dari berbagai faktor, seperti Tekanan Keuangan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Karena hasil uji parsial yang menyatakan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh, dibuktikan dengan jawaban dari para responden pada kuesioner yang disebar yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada pada perusahaan tempat responden bekerja cukup baik.

### 3. Ketidaksesuaian Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas sebelumnya yaitu pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel independen Ketidaksesuaian Kompensasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai T hitung sebesar 4.283

dengan signifikansi sebesar 0,000 dan T tabel ( $\alpha = 0,025$  ; db residual = 118) adalah sebesar 1.98027. Karena T hitung > T tabel yaitu  $4.283 > 1.98027$  atau nilai sig T ( $0.000 < \alpha (0,05)$ ), yang berarti bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ketidaksesuaian Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan (Y).

Hasil uji T (parsial) ini diperkuat oleh penelitian yang sudah lebih dahulu dilakukan oleh Dewi (2017) di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Akan tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Usman (2017) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap *fraud*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidaksesuaian Kompensasi yang ada di perusahaan sangat berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan. Rendahnya kesesuaian kompensasi seringkali menjadi salah satu penyebab terjadinya tindakan kecurangan karyawan. Para karyawan sering kali merasa bahwa tekanan dan pekerjaan yang diterimanya tidak sesuai dengan kompensasi yang dia dapatkan sehingga menjadi penyebab terjadinya kecurangan akuntansi. Jika dihubungkan dengan *Fraud Triangle* ini bisa terjadi dikarenakan Tekanan (*Pressure*) yang tinggi. Tekanan dapat berasal dari berbagai faktor, seperti Tekanan Keuangan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan.

Karena hasil uji parsial yang menyatakan Ketidaksesuaian Kompensasi sangat berpengaruh, dibuktikan dengan jawaban dari para responden pada

kuesioner yang disebar yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang di harapkan. Dilihat dari jawaban pada kuesioner bahwa gaji yang diterima < Rp. 1.500.000 sebesar 74% dari 100% responden.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan dan Ketidaksesuaian Kompensasi Tindakan Kecurangan Karyawan Perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 122 orang.

Berdasarkan pemaparan data hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai seberapa besar tingkat kecurangan yang dapat dilakukan karyawan Perusahaan *Retail Vapor* di Kabupaten Sleman melalui indikator dari ketiga variabel bebas di atas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil uji T (parsial) bahwa hanya variabel Ketidaksesuaian Kompensasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Tindakan Kecurangan Karyawan Perusahaan *Retail Vapor* (Rokok Elektrik) di Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Artinya semakin rendah kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kecurangan yang dapat terjadi pada perusahaan tempat dia bekerja.

## 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, diantaranya :

a. Bagi Pemilik Sektor Usaha

Untuk pemilik sektor usaha apapun yang mempunyai banyak karyawan agar dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan, sebab tujuan dari pemberian kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memberikan performa yang baik dan perusahaan dapat memperoleh laba, sehingga dapat meminimalisir tingkat kecurangan yang dapat sewaktu-waktu terjadi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah tindakan kecurangan karyawan agar dapat menggunakan alat uji lain atau dengan mencari dan menambahkan variabel-variabel lain yang sekiranya dapat berpengaruh terhadap tindakan kecurangan karyawan serta memperluas sampel dan objek penelitian dan untuk pengukuran sistem pengendalian internalnya di sesuaikan pada 8 elemen pengendalian internal. Sehingga hasil selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih untuk peneliti, perusahaan, dan pihak lain

## DAFTAR PUSTAKA

- A, Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT Pradnya
- ACFE. 2004. *What Is Fraud ?*. Diakses 25 Mei 2019, <http://www.acfe.com>.
- Adelin, Vani. 2013. “Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang)”. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*. Vol 1, No 03.
- Adinda, Yanita Maya. 2015. “Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten”. *Accounting Analysis Journal* Vol. 4 Nomor 2. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Albrecht, W. S., C. O. Albrecht and C. C. Zimbelman: 2011, *Fraud Examination*, 4th Edition (Cengage Learning: Mason, Ohio).
- Albrecht, W.S, and Chad Albrecht, 2003. *Fraud Examination & Prevention*. Australia: Thomson, South-Western.
- Alou, Shelby Defiany, Ventje Ilat, dan Hendrik Gamaliel. 2017. “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Konstruksi di Manado”. *Jurnal Akuntansi Universitas Sam Ratulangi*. Vol 12, No 01, Hal 139-148.
- Anggraeni , Fadjat Setiyo. 2011, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dan Dampaknya Terhadap Kinerja Rumah Sakit Swasta Dengan Pendekatan Balanced Scorecard”, Tesis (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Ardianto, M. Ihsan. 2014. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Duta Oktan Semesta Palembang Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tesis. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.
- Arens A. Alvin. Ellder j. Ronald & Beasley Mark s. 2008. *Auditing*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Auditing dan jasa assurance*. Jilid 1. Edisi Lima-Belas. Jakarta: Erlangga.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Artantri, L. P. R. M., Handajani, L., & Pituringsih, E. (2016). “Peran eprocurement terhadap pencegahan fraud pada pengadaan barang/ jasa pemerintah daerah di pulau Lombok”. *Jurnal Akuntansi*, Vol.10, No. 1, Hal 16-32.

- Aryani, Tarina. 2016. "Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi". Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azmi, Nurul. 2017. "Pengaruh Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada BUMN di KotaPadang)". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*. Vol 5, No 02.
- Burns dan Bush. (dalam Mangkunegara, 2011). *Penelitian kuantitatif*. Florida: university of west florida.
- Cressey, D. R. (1953). *Other People's Money*. Montclair, NJ: Patterson Smith, pp.1-300
- Dewi, Chindy Kurnia Rahma. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Bengkalis)". Skripsi. Universitas Riau.
- Didi dan Indra Cahya Kusuma. 2018. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor". *E-Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 15, No. 1.
- Djati, Pantja S dan M. Khusaini. 2013. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja". *E-Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*. Vol 5, No 01, Hal 25-41.
- Elyas, Nufus Budi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fadhli, Herawati dan Yunilma. 2011. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas Aparat terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi". *Jurnal : Universitas Bung Hatta*.
- Fadli, Ahmad (2017, 04 Desember). "APVI: Industri Vape Mampu Ciptakan 10.000 Lapangan Kerja Baru" [industry.co.id](https://www.industry.co.id)  
<https://www.industry.co.id/read/20742/apvi-industri-vape-mampu-ciptakan-10000-lapangan-kerja-baru>
- Fahmi, Irham. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Lampulo: ALFABETA.
- Faisal, Muhammad. 2013. "Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Kudus". *Jurnal : Universitas Negeri Semarang*. Vol 2, No 1
- Farida, Siti Nur. 2017. "Analisis Pengaruh Fraud Diamond, Personal Attitude Dan Effectiveness Of Internal Control Terhadap Tendensi Kecurangan Karyawan

- Pada Dealer Otomotif di Wilayah Jombang”. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Friskila, Monigka. 2010. “Pengaruh Ketaatan akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Moralitas Manajemen dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Kota Padang)”. Skripsi. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Gani, Kahirul. 2015. “Peran Citra Toko dengan keputusan membeli di Giant Hypermarket Malang”. Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Hermiyetti. 2010. “Pengaruh Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang”. Skripsi. Sekolah Tinggi Ekonomi Keuangan dan Perbankan Indonesia (Universitas Trilogi). Jakarta
- Husaini, Usman. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan Dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat: Jakarta
- Komite SPAP Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), (2001), *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior* 10th Edition. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Mayarishita, Chanis. 2012. “Pengaruh Pengendalian Internal, Review Internal, Komitmen Organisasi dan Penegakan Hukum Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Kinerja Perusahaan : (Studi Empiris

- Pada Perusahaan Perseroan Kota Semarang)”. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.
- Megawati, Melati Hati. 2018. “Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Fraud Pada Universitas Swasta Di Bandar Lampung”. Tesis. Universitas Lampung
- Melianny, Lia & Hernawati, Erna. 2012. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. Jakarta: UPN ”Veteran”
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 1993. *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi keenam, Cetakan pertama , Jakarta: Salemba Empat
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., and Wright, P.M. (1994), *Human Resource Management; Gaining A Competitive Advantage*, New York :Irwin Inc.
- Nugroho, Cahyo Adi. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Diy”. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Indonesia  
Paramitha, Jakarta.
- Pardosi, Rica Widia. 2015. “Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia Dengan Menggunakan Fraud Score Model (Tahun 2010–2013)”. Skripsi. Universitas Lampung.
- Peraturan Pemerintah. 2006. *Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah*. Lembaran Negara RI Tahun 2006, No. 8. Sekretariat Negara. Jakarta
- Pramudita, Aditya. 2013. “Analisis Fraud di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga”. *Jurnal : Universitas Negeri Semarang*. Vol 2 , No 1
- Pratolo, Suryo, 2007, “Good Corporate Governance Dan Kinerja BUMN Di Indonesia :Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Eksogen Serta Tinjauannya Pada Jenis Perusahaan.”, Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar, Juli 2007
- Prawira, Herawati dan Darmawan. 2014. “Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektifitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”. *Jurnal : Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*.

- Purwandono, Agung. (2017, 10 Maret). "Sedikitnya Ada 30.000 Pengguna Vapor di Yogya" Krjogja.com  
[https://krjogja.com/web/news/read/26714/Sedikitnya\\_Ada\\_30\\_000\\_Pengguna\\_Vapor\\_di\\_Yogya](https://krjogja.com/web/news/read/26714/Sedikitnya_Ada_30_000_Pengguna_Vapor_di_Yogya)
- Putri, Parasmita ayu. 2014. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmawati, Adriana Peni, 2012. "Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". *Jurnal : Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *psikologi komunikasi edisi revisi*.bandung: PT remaja rosdakarya.
- Rini, Viva Yustitia & Tarmizi Achmad. 2012. "Analisis Prediksi Potensi Risiko Fraudulent Financial Statement Melalui Fraud Score Model". *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 1, No. 1, halaman 1-15.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Sekaran, uma. 2003. *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Jakarta : salemba 4
- Sihombing, Kennedy Samuel. 2014. "Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud :Study Empiris Pada Peusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Skousen, C. J., K. R. Smith, dan J. C. Wright. 2009. "Detecting and predicting financial statement fraud: The Effectiveness of the fraud triangle and SAS No. 99". *Corporate and Firm Performance Advances in Financial Economics* 13: 53-81.
- Sopranita, Ajeng Kartika. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Spillane, James J.. 2003. *Time Management : Pedoman Praktis Pengelolaan Waktu*. Yogyakarta : Kanisius
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharso. (7 Desember 2016). “Manajemen Risiko Ala COSO - Dulu dan Nanti”. Klikharso.com  
<https://www.klikharso.com/2016/07/manajemen-risiko-coso-dulu-dan-nanti.html>
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukanto, Eman. (2009). “Perbandingan Persepsi Auditor Internal, Akuntansi Publik, dan Auditor Pemerintah terhadap Penugasan Fraud Audit dan Profil Fraud Auditor”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Fokus Ekonomi*. Vol 4 No.1: 13-26.
- Sukarsah, Diky Nurjaiman. 2016. “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud Persediaan (Survey Pada Dua BUMN di Kota Bandung)”. Skripsi. Universitas Pasundan. Bandung
- Sunarsih, 2001. “Kepemimpinan transformasional dalam era perubahan organisasi”. *Jurnal management dan bisnis*. Vol 5 No 2
- Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Suyuti, Achmad. 2001. *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership)*. Penerbit Cinta Ilmu: Pekalongan.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajement*. Yogyakarta : Andi
- Tokovapeku (2017, 03 Februari). “Sejarah Vape Indonesia”.  
<http://tokovapeku.com/blog/sejarah-vape-indonesia/>
- Triasmara, Rr Rani Mayangsari dan Yane Devi Anna. 2014. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk”. *E-Proceeding Manajemen*. Vol 01, No 03, Hal 437.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.



- Usman, Syahriani. (2017). “Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wahyuni dan Gideon Setyo Budiwitjaksono. 2017. “Fraud Triangle Sebagai Pendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan”. *E-Jurnal Akuntansi UPN “Veteran” Jawa Timur*, Vol XXI, Nomor 01, Hal 47-61.
- Wayne, Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wilopo. (2006). “Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 9, No. 3: Hal. 346-366.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Yanuarti, Endah. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunung Kidul)”. Tesis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Yulianti, Vina, dan Hendri Andi Mesta. 2015. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatra”. *Jurnal Praktik Bisnis*. Vol 4, No. 2. ISSN:2302-9242
- Zainal, Rizki. 2013. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)”. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang*. Vol 1, No 03.
- Zakaria, Haekal dan Nurbaiti. 2016. “Pengaruh Fraud Risk Factors Terhadap Pendeteksian Kemungkinan Fraudulend Financial Statement”. *Jurnal Akuntansi*. Vol 1 No. 01.



**KUESIONER PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,  
GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KETIDAKSESUAIAN  
KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR* (ROKOK  
ELEKTRIK) DI KABUPATEN SLEMAN, YOGYAKARTA**

Kepada Yth,

Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Vavin Paperu, mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KESESUAIAN KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *RETAIL VAPOR* (ROKOK ELEKTRIK) DI KOTA SLEMAN, YOGYAKARTA”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk

memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Hormat Saya

Penulis

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh Tidak Di isi)

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Umur :  
 < 20 Tahun  21-29 Tahun  30-39 Tahun  40-49 Tahun

Pendidikan Terakhir :  
 SMP  SMA/ SMK  Diploma  Sarjana  Lainnya

Lama Bekerja :  < 6 bulan  1 Tahun  > 1 Tahun

Penghasilan : <  500.000  1.500.000- 1000.000  
 2.000.000 – 3.000.000  > 3.000.000

## Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

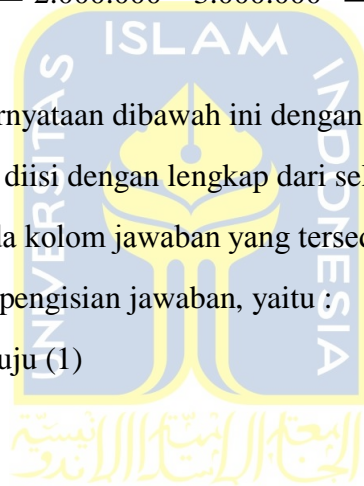
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

KS : Kurang Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)



No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Pengendalian Internal</b>					
1	Terdapat struktur organisasi yang jelas menerangkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab					
2	Terdapat sanksi yang tegas atas pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang ada					
3	Terdapat pedoman / SOP yang jelas untuk semua jenis pekerjaan					
4	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki sistem pencatatan transaksi yang baik					
5	Perusahaan selalu melakukan pemeriksaan terhadap sistem, fisik kas dan barang					
6	Terdapat pencatatan peralihan shift kerja siang dan malam					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>					
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima masukan dari bawahan untuk kemajuan perusahaan					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar ketika terjadi permasalahan di perusahaan					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
4	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan solusi ketika terjadi konflik antar pegawai					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja memiliki kemampuan pengawasan yang baik terhadap pegawainya					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu memberikan dorongan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya mengenai masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Ketidaksesuaian Kompensasi					
1	Gaji yang di terima tidak sesuai dengan harapan					
2	Gaji keseluruhan tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan waktu kerja lembur					
4	Tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapan					
5	Perbedaan gaji antar karyawan tidak sesuai dengan harapan					
6	Tidak mendapat penghargaan atau bonus atas prestasi kerja					
7	Fasilitas dan kebutuhan kerja karyawan tidak dipenuhi perusahaan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Kecurangan Karyawan					
1	Anda pernah melakukan pemalsuan dokumen penjualan					
2	Anda pernah mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan yang terjadi					
3	Anda pernah melakukan penghapusan atau penghilangan suatu transaksi					
4	Anda pernah menunda pencatatan transaksi					
5	Kecurangan terhadap barang atau keuangan pernah terjadi di tempat anda bekerja saat ini					



Responden	X1						X2							X3							Y				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P1	P2	P3	P4	P5
1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
7	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
13	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
16	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
17	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
19	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
20	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
22	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3



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

47	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
50	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
52	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
53	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
54	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
55	1	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
57	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
58	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
59	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
60	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
61	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
62	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
63	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
65	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
66	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
67	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
69	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4
70	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4



95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
96	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
98	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
99	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
100	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
101	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
103	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
104	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
107	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
108	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
110	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
111	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
112	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
113	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
115	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5
116	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
118	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

119	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
120	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
121	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
122	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4





## 1. UJI VALIDITAS

## a) Correlations (X1)

## Correlations

		Pengendalian Internal
X1.1	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.2	Pearson Correlation	.299**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	122
X1.3	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.4	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.5	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X1.6	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

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

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

## b) Correlations (X2)

## Correlations

		Gaya Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	.324**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.2	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.3	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.4	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.5	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.6	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X2.7	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

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

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



## Correlations (X3)

		Ketidaksesuaian Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.2	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.3	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.4	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.5	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.6	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
X3.7	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

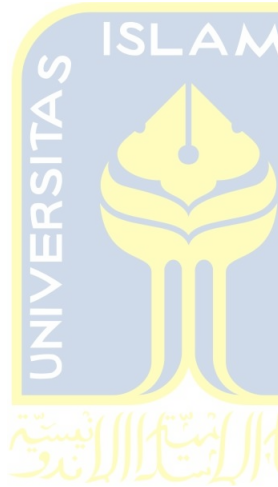
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations (Y)

		Kecurangan Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.2	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.3	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.4	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122
Y1.5	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	122

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

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







### Hasil Uji Realibilitas

Hasil Uji Realibilitas  
**Variabel X1**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	6

Hasil Uji Realibilitas  
**Variabel X2**

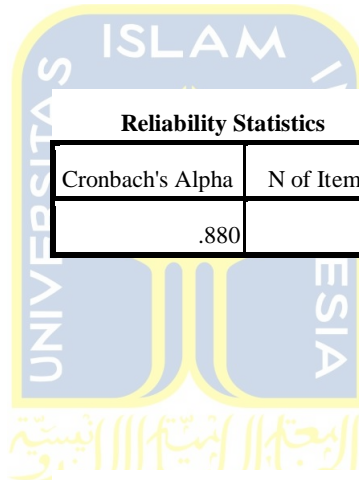
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	7

Hasil Uji Realibilitas  
**Variabel X3**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Hasil Uji Realibilitas  
**Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.632	5





## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36378160
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.076
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282

a. Test distribution is Normal.





### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.650	1.677		7.541	.000		
	Pengendalian Internal	-.004	.071	-.004	-.050	.960	.983	1.018
	Gaya Kepemimpinan	.017	.067	.022	.258	.797	.952	1.050
	Ketidaksesuaian Kompensasi	.213	.050	.374	4.283	.000	.951	1.051

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan





### Hasil Uji Heteroskedastisitas

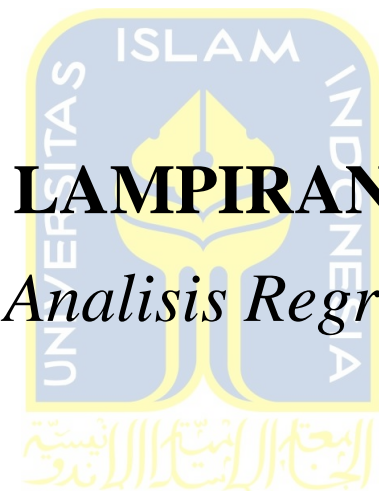
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	3.251	.934		3.482	.001
	Pengendalian Internal	-.075	.040	-.170	-1.886	.062
	Gaya Kepemimpinan	.012	.037	.028	.309	.758
	Ketidaksesuaian Kompensasi	-.054	.028	-.179	-1.949	.054

a. Dependent Variable: RES2







## **LAMPIRAN 8**

*Hasil Uji Analisis Regresi Berganda*

## Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.650	1.677		7.541	.000
	Pengendalian Internal	-.004	.071	-.004	-.050	.960
	Gaya Kepemimpinan	.017	.067	.022	.258	.797
	Ketidaksesuaian Kompensasi	.213	.050	.374	4.283	.000

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan





## **LAMPIRAN 9**

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

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

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 <sup>a</sup>	.144	.122	1.381

a. Predictors: (Constant), Ketidaksesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan





## Hasil Uji-T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	12.650	1.677		7.541	.000
	Pengendalian Internal	-.004	.071	-.004	-.050	.960
	Gaya Kepemimpinan	.017	.067	.022	.258	.797
	Ketidaksesuaian Kompensasi	.213	.050	.374	4.283	.000

a. Dependent Variable: Kecurangan Karyawan

