



**PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI**

SKRIPSI

Oleh

**Hirawresti Langen Apsari
NIM 120810301057**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi S1 Akuntansi
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Hirawresti Langen Apsari
NIM 120810301057**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Orang tua yang sangat aku sayangi Ibu dra. Yekti Sulasiqin, M.Si dan Bapak Agus Badyono, SE.
3. Kakak kandung Lohita Indu Anggayasti dan Diptanala Parahita Rumbay
4. Dosen Pembimbing saya Ibu Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si., Ak. dan Ibu Septarina Prita D.S, S.E., M.SA., Ak.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan
Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain)
Dan berharaplah kepada Tuhanmu
(Q.S. Al Insyirah: 6-8)

Jangan menungu karena tak akan ada waktu yang tepat
Mulailah dari sekarang dan berusahalah dengan segala yang ada
Seiring waktu akan ada cara yang lebih baik asalkan tetep berusaha
Napoleon Hill

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hirawresti Langen Apsari

NIM : 120810301057

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul "PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI" adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Agustus 2016

Yang menyatakan,

Hirawresti Langen Apsari

NIM. 120810301057

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI
Nama Mahasiswa : Hirawresti Langen Apsari
N I M : 120810301057
Jurusan : S1 AKUNTANSI
Tanggal Persetujuan : 20 Agustus 2016

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dr. Siti Maria Wardayati., M.Si., Ak
NIP 19660805 199201 2001

Septarina Prita D.S SE.,M.SA., Ak
NIP 19820912 200604 2002

Ketua Program Studi
S1 Akuntansi

Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak.
NIP. 197107271995121001

SKRIPSI

**PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI**

Oleh:

Hirawresti Langen Apsari

NIM. 120810301057

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Maria Wardayati., M.Si., Ak

Dosen Pembimbing II : Septarina Prita D.S SE.,M.SA., Ak

PENGESAHAN
JUDUL SKRIPSI
PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hirawresti Langen Apsari

NIM : 120810301057

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

19 September 2016

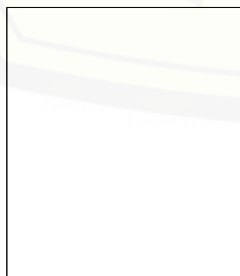
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji

Ketua : (.....)
NIP.

Sekretaris : _____ (.....)
NIP.

Anggota : _____ (.....)
NIP.



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. Drs. Moehammad. Fathorrazi.,M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

Hirawresti Langen Apsari

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gender dan sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SDN di Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember dengan 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah Metode Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Koefisien Determinasi, serta Uji t. Hasil analisis dari penelitian menunjukkan bahwa Gender tidak berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi. Berdasarkan pendekatan struktural memprediksi bahwa baik guru pria maupun guru wanita di dalam profesi guru PNS di UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember tersebut memiliki perilaku atau nilai moral yang sama, sehingga memiliki potensi yang sama dalam melakukan kecurangan. Namun, Sistem Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Akuntansi. Sistem kompensasi yang telah sesuai dengan PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil membuat kepala sekolah dan bendahara di UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember tidak mengalami masalah dengan gajinya, sehingga hal ini tentu akan mengurangi adanya kecurangan akuntansi.

Kata kunci: Gender, Kompensasi, Kecurangan Akuntansi

Hirawresti Langen Apsari

Accounting Department, Economic and Business Faculty, Jember University

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of gender and compensation system to the accounting fraud. The sample used in this study is a teacher in the Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember with 60 respondents. Analysis of the data used is the method of Multiple Linear Regression Analysis, Test F, coefficient of determination, as well as t test. The results of the analysis of the research showed that gender had no effect on accounting fraud. Based on the structural approach predicts that both male teachers and female teachers in the teaching profession of civil servants in the Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember has behavioral or moral values are the same, so it has the same potential to commit accounting fraud. However, the negative effect on the Compensation System of Accounting Fraud. Compensation system in accordance with PP No. 9 Tahun 2007 on the Provision of Civil Servants make teachers in UPTD Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember not having problems with their salary, so this will certainly reduce their accounting fraud.

Keywords : Gender, Compensation, Accounting Fraud

RINGKASAN

PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI. Hirawresti Langen Apsari; 120810301057; 2016; 73 Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan (*fraud*) merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas. Menurut *Statement of Auditing Standart* mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit.

Laporan keuangan dalam sektor pendidikan sangat erat hubungannya dengan kepentingan publik. Selama ini pemerintah selalu berusaha memecahkan masalah pemerataan pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan bermutu yaitu dengan adanya program Bantuan Operasional Sekolah atau dikenal dengan BOS. BOS merupakan suatu program pemerintah untuk membantu penyediaan pendanaan biaya operasional nonpersonalia sekolah. Program Bantuan Operasional Sekolah dikomandani oleh Departemen Pendidikan Nasional, yang mana dalam pelaksanaannya, penyaluran dan pengelolaan dana BOS wajib berpedoman pada Buku Petunjuk Teknis Penggunaan dana BOS yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama sebagai departemen teknis yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan dan pengelolaan program BOS (Mulyono, 2010:170). Dalam sektor pendidikan, laporan keuangan merupakan alat komunikasi dan juga bentuk akuntabilitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, laporan keuangan dalam sektor pendidikan sangat erat hubungannya dengan kepentingan publik sehingga angka yang tercantum di laporan keuangan harus menunjukkan angka yang sebenarnya. Pada hakekatnya semua pemerintahan

menginginkan seluruh perwakilan rakyat berperilaku jujur. Dengan demikian, pemerintah bersama dengan aparturnya harus berupaya mencegah terjadinya kecurangan pada sektor pendidikan.

Dalam melakukan kecurangan, setiap orang atau pelaku memiliki motivasi yang beraneka ragam. Tuanakotta (2007:105) menyatakan konsep kecurangan dalam *Fraud Triangle Concept* yaitu model yang menjelaskan alasan orang melakukan kecurangan termasuk korupsi. Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam disertasinya. Teori ini mengatakan bahwa kecurangan akuntansi disebabkan oleh tiga faktor kesempatan (*Opportunity*), tekanan (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*)”.

Sistem kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi. Dengan kompensasi yang sesuai kecurangan akuntansi diharapkan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan kecurangan akuntansi demi memaksimalkan keuntungan pribadi. Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. (Yani, 2012:139).

Budiwati (2013) mengungkapkan representasi wacana gender dalam berita kasus korupsi bahwa laki-laki lebih banyak melakukan tindak korupsi dibandingkan perempuan. Menurut Fakih (1999) dalam Trisnaningsih (2004) menyatakan bahwa gender adalah pengelompokkan secara gramatikal pada kata-kata benda serta kata-kata lain yang berhubungan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin dan ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH GENDER DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Dr. H. M. Fathorrozi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Alwan Sri Kustono, SE., M.Si., Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
5. Dr. Ahmad Roziq, SE., M.M., Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
6. Dr. Siti Maria Wardayati., M.Si., Ak. dan Septarina Prita D.S SE.,M.SA., Ak. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
7. Dosen akuntansi yang telah memberikan pemahaman mengenai akuntansi.
8. Ibu, bapak, mbak, mas dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Fajar Abineri yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa;

10. Sahabat-sahabatku seperjuangan Dea Annisa, Esterina Danar Puja Prihatini, Ardhian Hadi Mahendra, Reza Aditya, Nadia Azalia Putri, dan Septi Anugraheni yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
11. Seluruh kru 96.2 Kiss FM Radio Pak Aga, Mbak Indah, Mbak Lia, Mas Win, Mas Sigit, Mas Oot, Pak Budi, Mas Andi, Mas Orin, Mas Samid, Ilhamsyah, Fahmi, Jena, dan Dewi yang selalu memberi semangat.
12. Guru-guruku dari TK, SD, SMP dan SLTA yang sudah mengajarkanku selama ini.
13. Kakak-kakak, teman-teman, dan UKM KSPM yang telah memberikan banyak pengalaman berorganisasi.
14. Teman-teman seperjuangan Akuntansi angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Pendidikan	8
2.1.1 <i>Critical Perspective Of Accounting</i>	8
2.2 Kecurangan Akuntansi	9
2.2.1 Definisi	9
2.2.2 Teori Penyebab Terjadinya <i>Fraud</i>	11
2.2.3 Bentuk-bentuk Kecurangan	15
2.2.4 Cara Mendeteksi Kecurangan	17
2.3 Gender	19
2.3.1 Pengertian Gender	19
2.3.2 Konsep Gender	19
2.3.3 Ruang Lingkup Gender	21
2.4 Sistem Kompensasi	22
2.4.1 Pengertian Sistem Kompensasi	22
2.4.2 Tujuan Kompensasi	22
2.4.3 Bentuk Kompensasi	25
2.4.4 Sistem dan Kebijakanaksanaan Kompensasi	26
2.4.5 Faktor-faktor Sistem Kompensasi	27
2.4.6 Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)	29
2.5 Penelitian Terdahulu	30
2.6 Kerangka Pemikiran	32
2.7 Pengembangan Hipotesis	33

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Jenis dan Sumber Data	37
3.2.1 Jenis Data.....	37
3.2.2 Sumber Data	37

3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Identifikasi Variabel	38
3.5 Metode Angket	39
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	39
3.6.1 Definisi Operasional.....	39
3.6.2 Skala Pengukuran	41
3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.8 Metode Analisis Data	43
3.8.1 Regresi Linear Berganda	43
3.9 Pengujian Asumsi Klasik	44
3.9.1 Uji Normalitas Data	44
3.9.2 Uji Multikolinearitas	44
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.10 Uji Hipotesis	45
3.10.1 Pengujian Parsial (Uji t)	46
3.10.2 Koefisien Determinasi (Uji R^2)	46
3.10.3 Pengujian Simultan (Uji F).....	47
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum	49
4.2 Statistik Deskriptif	50
4.2.1 Statistik Deskriptif Data Responden.....	50
4.2.2 Statistik Deskriptif Jawaban Responden	52

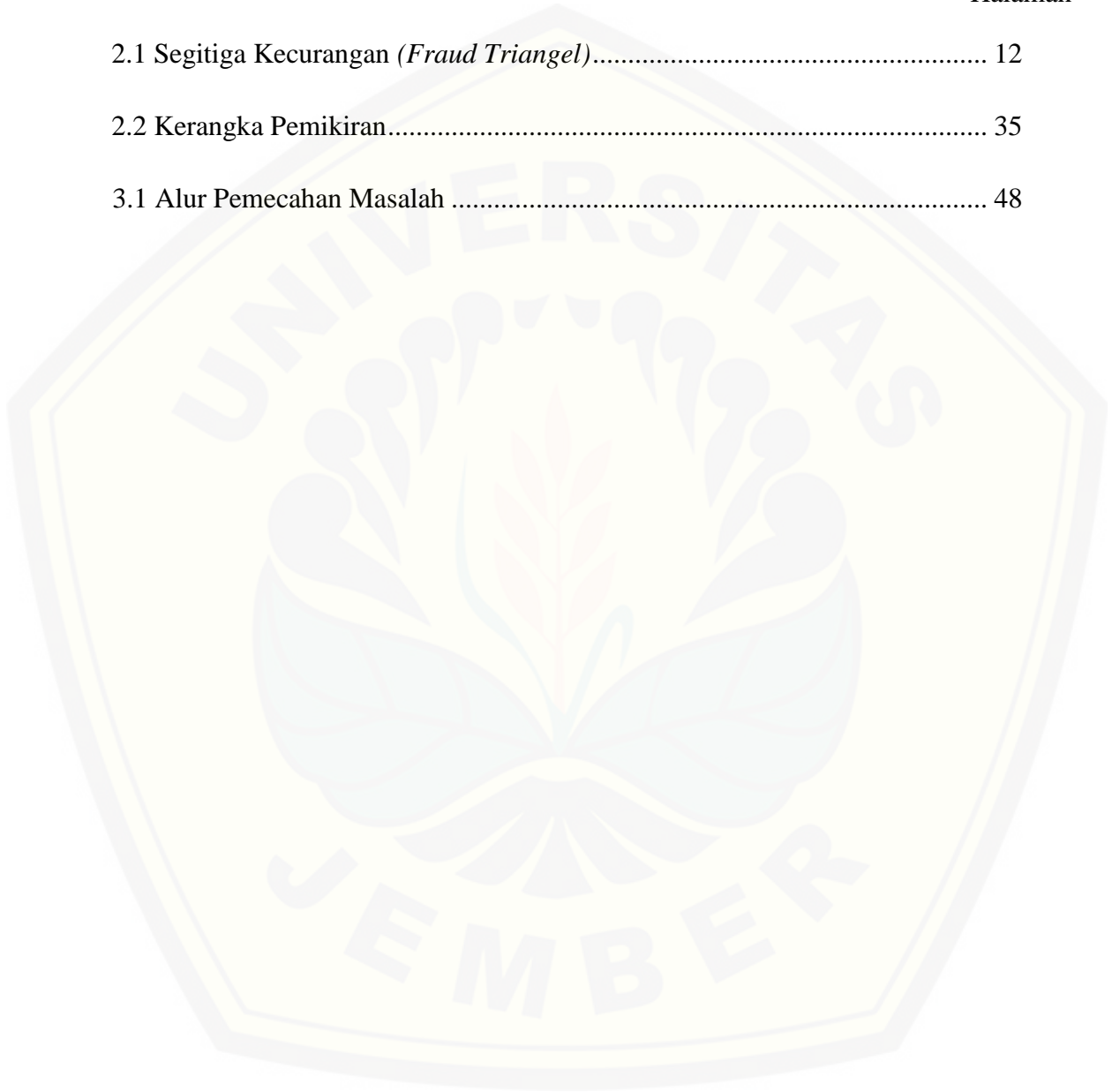
4.3 Uji Instrumen	55
4.3.1 Uji Validitas.....	55
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	56
4.4 Metode Analisis Data	56
4.4.1 Regresi Linear Berganda	56
4.5 Uji Asumsi Klasik	58
4.5.1 Uji Normalitas	58
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	58
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	59
4.6 Pengujian Hipotesis	60
4.6.1 Analisis Regresi Sederhana	60
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	61
4.6.3 Uji F	62
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.7.1 Gender terhadap Kecurangan Akuntansi	63
4.7.2 Sistem Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	64
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Keterbatasan	66
5.3 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu dibanding Penelitian Peneliti	29
3.1 Tabel Definisi Operasional	41
4.1 Tabel Distribusi Kuisisioner	50
4.2 Tabel Jenis Kelamin Responden	51
4.3 Tabel Jabatan	51
4.4 Tabel Jenjang Pendidikan Responden	51
4.5 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden	52
4.6 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden untuk Variabel Sistem Kompensasi	53
4.7 Tabel Kategori Rata-Rata Jawaban Responden untuk Kecurangan Akuntansi	54
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas	55
4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas	56
4.10 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.11 Tabel Hasil Uji Normalitas	58
4.12 Tabel Hasil Uji Normalitas	59
4.13 Tabel Hasil Uji Glejser	60
4.14 Tabel Hasil Uji t	61
4.15 Tabel Hasil Uji Koefisienan Determinasi	62
4.16 Tabel Hasil Uji F	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Segitiga Kecurangan (<i>Fraud Triangel</i>).....	12
2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
3.1 Alur Pemecahan Masalah	48



DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
1. Kuisisioner Penelitian.....	1
2. Statistik Deskriptif Data Responden.....	2
3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	3
4. Uji Kualitas Data	4
5. Analisis Regresi Linier Berganda	5
6. Uji Asumsi Klasik.....	6
7. Uji Hipotesis	7
8. R_{tabel}	8
9. t_{tabel}	9
10. F_{tabel}	10
11. Rekapitulasi Jawaban Responden dan Data Responden	11



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu kesalahan yang dilakukan secara sengaja. Dalam lingkup akuntansi, konsep kecurangan (*fraud*) merupakan penyimpangan dari prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan dalam suatu entitas. *Statement of Auditing Standard No. 99* mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit.

Kecurangan akuntansi (*fraud*) telah mendapatkan perhatian media sebagai dinamika yang sering terjadi. Terdapat opini bahwa kecurangan dapat dikatakan sebagai tendensi korupsi dalam definisi dan terminologi karena keterlibatan beberapa unsur yang terdiri dari pengungkapan fakta-fakta menyesatkan, pelanggaran aturan atau penyalahgunaan kepercayaan, dan omisi fakta kritis (Soepardi, 2010). Tindak korupsi yang sering kali dilakukan diantaranya adalah memanipulasi pencatatan, penghilangan dokumen, dan *mark-up* yang merugikan keuangan atau perekonomian negara.

Indikasi adanya kecurangan dapat dilihat dari bentuk kebijakan yang disengaja dan tindakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang merugikan pihak lain. Kecurangan meliputi berbagai bentuk, seperti tendensi untuk melakukan tindak korupsi, tendensi untuk penyalahgunaan aset, dan tendensi untuk melakukan pelaporan keuangan yang menipu (Thoyibatun, 2009).

Kasus kecurangan yang juga banyak terjadi berawal dari kecurangan akuntansi yang lebih mengarah pada tindak korupsi. Lembaga *Transparency International (TI)* merilis data indeks persepsi korupsi (*Corruption Perception Index*) untuk tahun 2015. Dalam laporan tersebut, ada 168 negara yang diamati lembaga tersebut dengan ketentuan semakin besar skor yang didapat, maka semakin bersih negara tersebut (skor maksimal 100). Dari 168 negara, Indonesia mendapatkan skor sebesar 62. Secara harfiah korupsi merupakan perilaku pejabat publik, yang memperkaya diri sendiri atau memperkaya orang lain yang dekat

dengannya secara tidak wajar, tidak legal dan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Fenomena tindak korupsi sudah banyak dilakukan di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan dalam beberapa tahun ini baik pelakunya dari kepala daerah, pejabat birokrasi, pegawai swasta, serta pegawai negeri sipil.

Reeve (2009:7) mengungkapkan kecurangan praktik akuntansi dan bisnis di Amerika Serikat pada tahun 2000-an. Adapun perusahaan energi yang bermarkas di Houston, AS, yakni Enron, yang menggelembungkan hasil kinerja keuangan dan berakibat pada pailit serta tuntutan pidana terhadap para eksekutif senior dan lebih dari \$60 juta kerugian di pasar saham. Selain itu, WorldCom, sebuah perusahaan komunikasi di Amerika Serikat ini menggelembungkan laba sebesar hampir \$9 miliar dan berakibat pailit. CEO dan CFO dihukum pidana dan lebih dari \$100 miliar kerugian di pasar saham serta direksi harus membayar denda \$18 juta.

Kasus kecurangan juga sering dijumpai di Indonesia. Dilansir dari Tempo Interaktif, terdapat kasus yang terjadi pada penyimpangan anggaran daerah (APBD) yang melibatkan mantan wakil ketua DPRD Sidoarjo untuk periode 1999-2004 dan sejumlah anggota lain, penyimpangan anggaran daerah Kabupaten Malang pada 1999-2004, manipulasi anggaran daerah Kabupaten Blitar oleh Bupati Blitar, dan penyalahgunaan Dana Alokasi Umum (DAU) pada tahun 2001 di Sumenep yang melibatkan Sekda, serta penyalahgunaan Kredit Usaha Tani (KUT) yang melibatkan ketua DPRD Sidoarjo untuk tahun 2004-2009.

Kasus kecurangan juga terjadi di sektor pendidikan. Dilansir dari Bali Tribune, pada tanggal 31 Mei 2016 Kepala Sekolah Dasar Negeri 6 Pedungan Denpasar telah melakukan penyelewengan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang berakhir pada pencopotan jabatan dan disanksi untuk mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Tempo Interaktif, pada tanggal 11 November 2010, Kepala Sekolah Dasar Negeri Sidoluhur 1 dan SMP Satu Atap Sidoluhur di Kecamatan Lawang Kabupaten Malang dihukum selama 1,6 tahun penjara karena terbukti korupsi dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) senilai Rp. 200 juta.

Laporan keuangan dalam sektor pendidikan sangat erat hubungannya dengan kepentingan publik. Selama ini pemerintah selalu berusaha memecahkan masalah pemerataan pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pendidikan bermutu yaitu dengan adanya program Bantuan Operasional Sekolah atau dikenal dengan BOS. BOS merupakan suatu program pemerintah untuk membantu penyediaan pendanaan biaya operasional nonpersonalia sekolah. Program Bantuan Operasional Sekolah dikomandani oleh Departemen Pendidikan Nasional, yang mana dalam pelaksanaannya, penyaluran dan pengelolaan dana BOS wajib berpedoman pada Buku Petunjuk Teknis Penggunaan dana BOS yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama sebagai departemen teknis yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan dan pengelolaan program BOS (Mulyono, 2010:170).

Bastian (2007:2) mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia menduduki peringkat terburuk di antara 12 negara Asia di ASEAN. Hal tersebut menunjukkan bahwa sektor pendidikan di Indonesia rendah dan akan mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia. Bastian (2007:179) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang berpendidikan akan menjadi modal utama pembangunan nasional, terutama untuk perkembangan ekonomi. Semakin banyak orang yang berpendidikan semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun bangsanya. Hal ini dikarenakan telah dikuasainya ketrampilan, ilmu pengetahuan dan teknologi oleh sumber daya manusianya sehingga pemerintah lebih mudah dalam menggerakkan pembangunan nasional. Begitu juga dalam sektor pendidikan, ketika sumber daya manusia telah baik, maka akan dengan mudah para tenaga pendidik untuk mengelola pembiayaan dan melaksanakan program-program pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah untuk meningkatkan pendidikan di seluruh Indonesia.

Laporan keuangan merupakan alat komunikasi dan juga bentuk akuntabilitas kepada masyarakat dalam sektor pendidikan. Oleh karena itu, laporan keuangan dalam sektor pendidikan sangat erat hubungannya dengan kepentingan publik sehingga angka yang tercantum di laporan keuangan harus menunjukkan angka yang sebenarnya. Pada hakekatnya semua pemerintahan

menginginkan seluruh perwakilan rakyat berperilaku jujur. Dengan demikian, pemerintah bersama dengan aparaturnya harus berupaya mencegah terjadinya kecurangan pada sektor pendidikan.

Setiap orang atau pelaku memiliki motivasi yang beraneka ragam dalam melakukan kecurangan. Tuanakotta (2007:105) menyatakan konsep kecurangan dalam *Fraud Triangle Concept* yaitu model yang menjelaskan alasan orang melakukan kecurangan termasuk korupsi. Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam disertasinya. Teori ini mengatakan bahwa kecurangan akuntansi disebabkan oleh tiga faktor kesempatan (*Opportunity*), tekanan (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*)”.

Beberapa penelitian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi (*accounting fraud*). Penelitian Wilopo (2006) menunjukkan bahwa pengendalian intern, ketaatan aturan akuntansi, asimetri informasi akuntansi dan moralitas manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, sementara kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian Kusumastuti (2012) menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Dengan demikian, sistem kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi. Dengan kompensasi yang sesuai kecurangan akuntansi diharapkan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi dan tidak melakukan perilaku curang dalam akuntansi demi memaksimalkan keuntungan pribadi. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Thoyibatun (2009) telah melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi yang dilakukan pada suatu perguruan tinggi negeri. Penelitian tersebut berhasil menemukan adanya pengaruh sistem kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Di dalam penelitiannya juga diungkapkan bahwa sistem kompensasi yang berlaku di

perusahaan swasta mengindikasikan hubungan yang signifikan antara jumlah kesejahteraan dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan mencapai kinerja yang semakin baik, semakin baik pula kesejahteraan yang akan diperoleh. Keadaan demikian memberikan dorongan kepada pengelola perusahaan untuk memperbaiki kinerjanya.

Budiwati (2013) mengungkapkan representasi wacana gender dalam berita kasus korupsi bahwa laki-laki lebih banyak melakukan tindak korupsi dibandingkan perempuan. Gender adalah kodrat bentukan sosial yang mana itu bisa berubah seiring perkembangan zaman, sedangkan seks merupakan kodrat dari Tuhan yang perannya tetap (tidak bisa berubah). Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, maka dari itu gender berkaitan dengan proses bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur dalam masyarakat (Nugraha, 2008:4). Menurut Fakhri (1999) dalam Trisnaningsih (2004) menyatakan bahwa gender adalah pengelompokan secara gramatikal pada kata-kata benda serta kata-kata lain yang berhubungan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin dan ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.

Perbedaan peran gender terbentuk karena disosialisasikan, diperkuat, diwariskan bahkan dikonstruksikan secara sosial dan kultural melalui ajaran agama maupun kebijakan negara. Keadaan seperti ini menimbulkan berbagai masalah ketidakadilan gender baik bagi laki-laki maupun perempuan. Ketidakadilan gender ini termanifestasi dalam berbagai bentuk seperti, marginalisasi, kekerasan, pelabelan negatif, beban ganda dan subordinasi terhadap perempuan sebagai kaum yang dianggap lebih rendah daripada laki-laki. Ketidakadilan ini terjadi hampir di segala bidang kehidupan termasuk dalam melakukan sebuah kecurangan (Nugraha, 2008:8).

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) pada risetnya di tahun 2014 mengungkapkan bahwa persentase pelaku kecurangan untuk pria dan wanita jumlahnya bervariasi secara substansial berdasarkan wilayah di mana kecurangan terjadi. Amerika Serikat dan Kanada memiliki persentase yang relatif sama antara laki-laki dibandingkan perempuan yang menjadi pelaku kecurangan.

Sedangkan di Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika Utara, lebih dari 90% dari pelaku kecurangan adalah laki-laki. Namun, Alim (2015) telah melakukan penelitian pada 58 pegawai yang bekerja pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara. Responden terdiri dari pegawai yang memiliki jabatan fungsional pemeriksa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan kecurangan akuntansi.

Adanya ketidakkonsistenan temuan penelitian Thoyibatun (2009), Wilopo (2006) dan Kusumastuti (2012) serta, fakta-fakta kasus kecurangan dan hasil riset yang dilakukan oleh *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* di tahun 2014 dan temuan penelitian Alim (2015) yang menjadikan penelitian ini semakin menarik. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh gender dan sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gender berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?
2. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi?

1.3. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat dibedakan menjadi tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh gender terhadap kecurangan akuntansi.
2. Untuk menguji pengaruh sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi.

1.4. Manfaat Penelitian

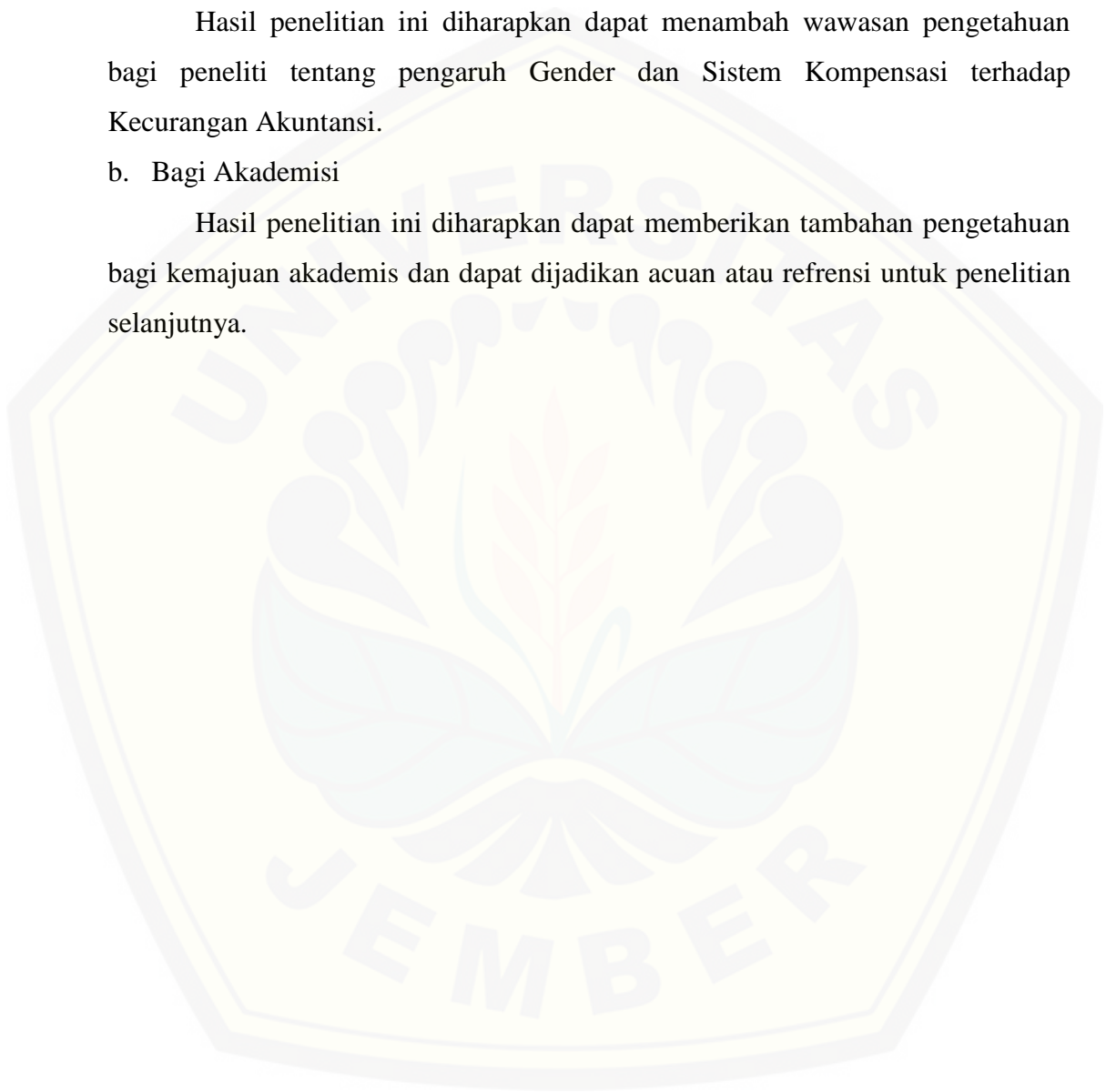
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh Gender dan Sistem Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis dan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Akuntansi Pendidikan

Akuntansi pendidikan memberikan arti penting dalam menjamin akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan dari lembaga atau organisasi pendidikan sebagaimana tercakup dalam undang-undang pendidikan nasional. Sebagai penjamin akuntabilitas, akuntansi memberikan gambaran secara menyeluruh tentang segala kegiatan dan aktivitas serta operasional dari lembaga atau organisasi pendidikan dari sisi keuangan.

Segala aktivitas/kegiatan operasional tidak terlepas dari sisi keuangan dan segala yang tercermin dari sisi keuangan melalui informasi akuntansi yang tersaji dalam laporan keuangan merupakan bentuk riil dari seluruh keadaan organisasi, termasuk cerminan kinerja dan perkembangan organisasi. Dalam kerangka sederhana, laporan keuangan dan akuntansi adalah urat nadi dari kegiatan dan penyelenggaraan pendidikan. Jadi apabila secara keuangan laporan keuangan kurang sehat, jelas akan mempengaruhi seluruh kegiatan operasional organisasi/lembaga pendidikan tersebut (Bastian, 2007:210).

2.1.1. *Critical Perspective of Accounting*

Kritik merupakan konsep kunci untuk memahami teori kritis. Teori ini dikembangkan oleh Mahzab Frankfrut. *Critical Perspective of Accounting* merupakan cabang teori akuntansi yang memandang bahwa akuntansi memiliki peran yang sangat penting dalam menengahi konflik antara organisasi dengan konstituen sosialnya seperti buruh, konsumen, dan publik pada umumnya. *Critical Perspective of Accounting* dikembangkan melalui penggabungan dua bidang akuntansi lainnya: akuntansi kepentingan umum (*public interest accounting*) dan akuntansi sosial (*social accounting*). Akuntansi kepentingan umum terkait dengan penyelenggaraan pekerjaan cuma-cuma (gratis) seperti memberikan nasihat perpajakan dan keuangan bagi individu, kelompok, serta usaha kecil yang tidak mampu membayar jasa tersebut yang tersedia secara komersial. Akuntansi sosial

terkait dengan upaya-upaya untuk mengukur dan memasukkan biaya-biaya eksternalitas ke dalam laporan *income* perusahaan, seperti polusi yang merugikan masyarakat umum tetapi pelaku yang menyebabkannya tidak menanggung biaya apa pun (setidaknya sampai diberlakukannya standar polusi udara dan air) (Bastian, 2007:215).

Critical Perspective of Accounting mencakup lingkup yang lebih luas daripada akuntansi kepentingan umum dan sosial. Laughlin (1999) menyatakan bahwa akuntansi kritis pada hakikatnya merupakan suatu cara pemahaman atas peran proses dan praktik akuntansi termasuk juga profesi akuntansinya sekaligus dalam menopang berjalannya organisasi-organisasi yang ada di masyarakat dengan suatu tujuan untuk menggunakan pemahaman tersebut sebagai dasar untuk melakukan perubahan atas proses, praktik dan juga profesi akuntansi yang ada.

Critical Perspective of Accounting meyakini bahwa akuntansi harus menekankan upaya yang lebih kuat untuk mengatasi permasalahan-permasalahan kemasyarakatan yang luas. Riset akuntansi kritis tidak menekankan model-model matematis dan statistis tapi lebih bersandar pada penjelasan historis (Bastian, 2007:216).

2.2. Kecurangan Akuntansi

2.2.1. Pengertian Kecurangan Akuntansi

Thoyibatun (2009) mengartikan kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai adanya tindakan, kebijakan dan cara, kelicikan, penyembunyian, dan penyamaran yang tidak semestinya secara sengaja, yaitu dalam menyajikan laporan keuangan dan pengelolaan aset organisasi yang mengarah pada tujuan mencapai keuntungan bagi dirinya sendiri dan menjadikan yang lain sebagai pihak yang dirugikan.

Tuanakotta (2013:28) mengartikan kecurangan ialah: “*Any illegal act characterized by deceit, concealment or violation of trust. These acts are not dependent upon the application of threats of violence or physical force. Fraud are perpetrated by individuals, and organization to obtain money, property or service; to avoid payment or loss of services; or to secure personal of business*

advantage.” Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kecurangan ialah setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh individu, dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan atau jasa; untuk menghindari pembayaran atau kerugian jasa; atau untuk mengamankan keuntungan bisnis pribadi.

Johnstone et al (2014:34) mengungkapkan bahwa kecurangan ialah: “*Fraud is an intentional act involving the use of deception that results in a material misstatement of the financial statements.*” Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kecurangan adalah tindakan disengaja yang melibatkan pelaku penipuan yang menghasilkan bahan salah saji laporan keuangan.

Arens et al (2012:336) berpendapat bahwa kecurangan adalah: “*Fraud is defined as an intentional misstatement of financial statements.*” Pernyataan diatas menyatakan kecurangan didefinisikan sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja.

Karyono (2013:4-5) mengatakan, “*Fraud* dapat diistilahkan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.”

Secara harfiah “*fraud*” didefinisikan sebagai kecurangan, namun pengertian ini telah dikembangkan lebih lanjut sehingga mempunyai cakupan yang luas. Istilah kecurangan yang ditulis Tunggal (2012:189) diartikan sebagai “penipuan di bidang keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain”. Menurut Albrecht et.al (2012:6) dalam bukunya *Fraud Examination* menyatakan bahwa “*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity*

can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations”.

Beberapa definisi kecurangan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kecurangan ialah tindakan yang dilakukan oleh seorang individu atau organisasi secara sengaja untuk menipu, menyembunyikan, atau mendapatkan keuntungan dalam suatu kondisi, dimana tindakan tersebut dapat merugikan pihak-pihak terkait. Begitupun kecurangan dalam laporan keuangan dapat membuat informasi yang tersaji dalam laporan keuangan tidak memperlihatkan kondisi aslinya, sehingga informasi tersebut dapat membuat para pengguna laporan keuangan salah dalam mengambil keputusan dan mengalami kerugian yang besar.

2.2.2. Teori Penyebab Terjadinya Kecurangan

Fraud Triangle (Tuanakotta, 2007:105) adalah model yang menjelaskan alasan orang melakukan kecurangan termasuk korupsi. Konsep segitiga kecurangan ini pertama kali diperkenalkan oleh Donald R. Cressey (1953) dalam disertasinya. Melalui serangkaian wawancara dengan 113 orang melakukan penggelapan uang perusahaan yang disebutnya “*trust violators*” atau “pelanggar kepercayaan”, Cressey menyimpulkan bahwa “Orang yang dipercaya menjadi pelanggar kepercayaan ketika ia melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mempunyai masalah keuangan yang tidak dapat diceritakannya kepada orang lain, sadar bahwa masalah ini secara diam-diam dapat diatasinya dengan menyalahgunakan kewenangannya sebagai pemegang kepercayaan di bidang keuangan, dan tindak-tanduk sehari-hari memungkinkan menyesuaikan pandangan mengenai dirinya sebagai seseorang yang bisa dipercaya dalam menggunakan dana atau kekayaan yang dipercayakan”. Cressey (1953) dalam Tuannakotta (2007:105) menyimpulkan bahwa kecurangan secara umum mempunyai tiga sifat yaitu, kesempatan (*Opportunity*), tekanan (*Pressure*), dan rasionalisasi (*Rationalization*).



Gambar 2.1 Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*)

Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*) menurut Priantara (2013:44-47) terdiri dari tiga kondisi yang umumnya hadir pada saat kecurangan terjadi, yaitu:

a. Insentif atau tekanan untuk melakukan kecurangan (*Pressure*)

Tekanan adalah dorongan orang untuk melakukan kecurangan (Tunggal, 2011:2). Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain, termasuk hal keuangan dan non keuangan. Tuanakotta (2007:107) mengungkapkan dari penelitian Cressey bahwa status sosial pun dapat menjadi suatu tekanan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Cressey mengelompokkannya atas enam kelompok yaitu :

- 1) *Violation of ascribed obligation*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan akibat seseorang harus menjaga martabatnya saat memiliki kedudukan atau jabatan.
- 2) *Problems resulting from personal failure*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan karena kegagalan yang terjadi pada diri sendiri akibat perbuatan sendiri.
- 3) *Business reversals*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan yang di akibatkan oleh faktor eksternal. Contohnya tingkat bunga yang tinggi.
- 4) *Physical isolation*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan yang di akibatkan oleh keterpurukan dalam kesendirian.
- 5) *Status gaining*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan yang di akibatkan oleh tidak mau kalah dengan orang lain.

6) *Employer-employee relations*, yaitu suatu keadaan melakukan kecurangan yang diakibatkan oleh kekesalan atau kebencian kepada perusahaannya.

Tuanakotta (2013:47-51) menyatakan faktor-faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya tekanan (*pressure*) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat persaingan yang kuat atau kejenuhan pasar (*market saturation*) yang diiringi dengan menurunnya margin keuntungan.
- 2) Kerawanan yang tinggi karena perubahan yang cepat, misalnya dalam teknologi, keusangan produk, atau tingkat bunga.
- 3) Permintaan (akan produk atau jasa yang dijual) merosot dan kegagalan usaha meningkat dalam industri itu atau perekonomian secara keseluruhan.
- 4) Kerugian operasional yang mengancam kebangkrutan, penyitaan aset yang dianggunkan ke bank, atau *hostile takeover* (pengambilalihan saham melalui penawaran untuk membeli saham dari pemegang saham yang bukan pengendali).
- 5) Arus kas negatif atau ketidakmampuan menghasilkan arus kas dari kegiatan usaha, meskipun entitas itu melaporkan laba dan pertumbuhan laba.
- 6) Pertumbuhan besar-besaran atau tingkat keuntungan yang tidak biasa, khususnya dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama. Persyaratan dan ketentuan akuntansi, ketentuan perundangan, atau aturan regulator yang baru.

b. Peluang/kesempatan untuk melakukan kecurangan (*Opportunity*)

Kesempatan atau peluang adalah situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai yang memungkinkan terjadinya kecurangan (Tunggal, 2011:2). Para pelaku kecurangan percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Peluang dapat terjadi karena pengendalian internal yang lemah, pengawasan manajemen yang kurang baik atau melalui penggunaan posisi. Tuanakotta (2007:106) mengungkapkan dari penelitian Cressey, pelaku kecurangan selalu memiliki pengetahuan dan kesempatan untuk

melakukan tindakan agar tidak terdeteksi. Cressey berpendapat bahwa ada dua komponen peluang, yaitu:

- 1) *General information*, yaitu pengetahuan bahwa kedudukan yang mengandung kepercayaan dapat dilanggar tanpa konsekuensi. Pengetahuan ini diperoleh dari pelaku yang ia dengar atau lihat, misalnya dari pengalaman orang lain yang melakukan kecurangan dan tidak ketahuan atau terkena sanksi. Untuk melakukan kecurangan seseorang tidak cukup hanya dengan dorongan tekanan kebutuhan. Informasi yang dimiliki membentuk keyakinan bahwa karena kedudukan dan kepercayaan institusi yang melekat pada dirinya maka kecurangan yang dilakukannya tidak akan diketahui.
- 2) *Technical skill*, yaitu keahlian yang dimiliki seseorang dan yang menyebabkan seseorang tersebut mendapat kedudukan. Tanpa kemampuan yang memadai menyembunyikan kecurangan atau korupsi tentu tidak mungkin untuk dilakukan apalagi untuk kasus-kasus korupsi yang bersifat sistemik.

Tuanakotta (2013:47-51) menyatakan bahwa peluang (*perceived opportunity*) adalah peluang untuk melakukan kecurangan seperti yang dipersepsikan pelaku kecurangan. Sifat industri atau kegiatan entitas yang berpotensi melakukan pelanggaran keuangan curang melalui:

- 1) Transaksi dengan pihak terkait yang signifikan (*significant related-party transactions*) yang tidak merupakan bagian normal bisnis entitas yang bersangkutan, atau dengan entitas terkait yang tidak diaudit atau yang diaudit KAP lain.
- 2) Posisi keuangan yang begitu kuat atau kemampuan mendominasi industri atau sektor tertentu yang memungkinkan entitas memaksakan syarat atau kondisi tertentu kepada pemasok (*suppliers*) atau pelanggan (*customers*). Ini mungkin indikasi tidak wajar atau antar pihak yang tidak setara (*Inappropriate or non-arm's-length transactions*).

c. Dalih untuk membenarkan tindakan kecurangan (*Rationalization*)

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya kecurangan, dimana pelaku mencari pembenaran atas perbuatannya. Rasionalisasi merupakan bagian *fraud triangle* yang paling sulit untuk diukur. Rasionalisasi merupakan sikap karakter atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai melakukan tindakan tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan yang tidak jujur (Tunggal, 2011:2). Dalam hal ini, integritas manajemen merupakan penentu utama dari kualitas laporan keuangan. Ketika integritas manajemen dipertanyakan, keandalan laporan keuangan diragukan. Bagi mereka yang umumnya tidak jujur maka akan lebih mudah merasionalisasi kecurangan. Bagi mereka dengan standar moral yang lebih tinggi, mungkin tidak begitu mudah. Pelaku kecurangan selalu mencari pembenaran rasional untuk membenarkan perbuatannya.

2.2.3. Bentuk – Bentuk Kecurangan

Kecurangan yang ada dalam pelaporan keuangan terjadi dengan menggunakan berbagai cara dan bentuk. Dimana seorang auditor akan terkecoh dalam melakukan pemeriksaan terhadap hal tersebut. Berikut merupakan bentuk-bentuk kecurangan menurut para ahli. Menurut Johnstone et al (2014:34-35) bentuk kecurangan terdiri dari:

a. *Misstatements Arising From Misappropriation of Assets* (Salah Saji Timbul Dari Penyalahgunaan Aset)

Assets misappropriation occurs when a perpetrator steals or misuses an organization's assets. Asset misappropriations are the dominant fraud scheme perpetrated against small businesses and the perpetrators are usually employees. Asset misappropriation commonly occurs when employees:

- 1) *Gain access to cash and manipulate accounts to cover up cash thefts*
- 2) *Manipulate cash disbursements through fake companies*
- 3) *Steal inventory or other assets and manipulate the financial records to cover up the fraud.*

Pernyataan tersebut diatas menyatakan bahwa penyalahgunaan aset terjadi ketika pelaku mencuri atau menyalahgunakan suatu aset organisasi. Penyelewengan aset adalah skema penipuan yang dominan dilakukan terhadap usaha kecil dan para pelaku biasanya karyawan. Penyalahgunaan aset biasanya terjadi ketika karyawan:

- 1) Mendapatkan akses ke uang tunai dan memanipulasi akun untuk menutupi pencurian kas
- 2) Memanipulasi pengeluaran kas melalui perusahaan palsu
- 3) Mencuri persediaan atau aset lain dan memanipulasi catatan keuangan untuk menutupi penipuan.

b. *Misstatements Arising from Fraudulent Financial Reporting* (Salah Saji Transaksi Penipuan Pelaporan Keuangan)

The intentional manipulation of reported financial results to misstate the economic condition of the organization is called fraudulent financial reporting. Three common ways in which fraudulent financial reporting can take place include:

- 1) *Manipulation, falsification, or alteration of accounting records or supporting documents.*
- 2) *Misrepresentation or omission of events, transactions, or other significant information*
- 3) *Intentional misapplication of accounting principles.*

Pernyataan di atas menyatakan bahwa manipulasi secara sengaja terhadap laporan hasil keuangan dengan mengutarakan kondisi ekonomi organisasi yang salah pada pelaporan keuangan. Tiga cara umum kondisi penipuan laporan keuangan dapat terjadi antara lain:

- 1) Manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau mendukung dokumen
- 2) Keliru atau kelalaian dari peristiwa, transaksi, atau informasi penting lainnya
- 3) Penyalahgunaan yang disengaja dari prinsip akuntansi

2.2.4. Cara Mendeteksi Kecurangan

Laporan audit oleh pengguna laporan keuangan digunakan sebagai alat untuk meyakini bahwa perusahaan itu dalam keadaan sehat. Maka dari itu seorang auditor dalam melakukan audit harus dapat mengungkap salah saji material dan tindakan kecurangan yang terjadi di perusahaan yang diaudit. Maka dari itu seorang auditor harus mengetahui cara yang harus dilakukan agar dapat mendeteksi kecurangan. berikut ini adalah cara untuk mendeteksi kecurangan menurut ahli.

Priantara (2013:211-2120) indikasi kecurangan dapat dikenali atau dideteksi dari gejala-gejala atau tanda-tanda (*red flag*) sebagai berikut:

- a. Anomali Dokumentasi Bukti Transaksi
Terdapat dokumen sumber transaksi yang hilang atau penggunaan dokumen tidak asli (foto kopi) atau banyak dijumpai penggantian dokumen.
 - 1) Nama dan alat penerima pembayaran sama dengan nama dan alat pembeli atau pegawai perusahaan.
 - 2) Piutang yang telah melewati tanggal jatuh tempo dan berusia sangat lanjut.
 - 3) Jumlah item penyebab selisih yang direkonsiliasi banyak dan belum tuntas atau berasal dari periode lalu.
 - 4) Pembayaran dengan bukti transaksi duplikat (salinan).
- b. Anomali Akuntansi:
 - 1) Ayat jurnal (*journal entry*) yang salah atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku baik dalam klasifikasi akun maupun salah dalam pengukuran atau salah dalam saat pengakuan.
 - 2) Buku besar (*ledger*) yang tidak akurat seperti *ledger* yang tidak seimbang dan akun master atau akun kontrol pada buku besar (*general ledger*) tidak sama dengan jumlah akun dari *customer* atau pemasok secara individual pada buku pembantu (*subsidiary ledger*).
- c. Kelemahan Struktur Pengendalian Internal Baik Level Transaksi Maupun Level Entitas:
 - 1) Tidak ada pemisahan tugas

- 2) Tidak ada pengamanan yang memadai untuk aset
 - 3) Tidak ada pengecekan dan penelaahan independen
 - 4) Tidak ada otorisasi yang tepat
 - 5) Mengesampingkan atau mengabaikan pengendalian (*control*) yang dibuat
 - 6) Sistem akuntansi yang tidak memadai
- d. Anomali dari Prosedur Analitis:
- 1) Pendapatan yang meningkat dengan persediaan yang menurun
 - 2) Pendapatan yang meningkat dengan piutang yang menurun
 - 3) Pendapatan yang meningkat dengan arus kas masuk yang menurun
 - 4) Persediaan yang meningkat dengan utang yang menurun
 - 5) Volume penjualan yang meningkat dengan penambahan biaya per unit yang menurun
 - 6) Volume produksi yang meningkat dengan jumlah *scrap* yang menurun
 - 7) Persediaan yang meningkat dengan biaya pergudangan yang menurun
- e. Gaya Hidup Mewah
- f. Perilaku yang Tidak Biasa serta Pengaduan dan Komplain

Menurut Wilopo (2006), ada lima indikator yang mencirikan kecurangan akuntansi yaitu:

1. Melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya
2. Melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan
3. Melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja
4. Melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak diterima
5. Melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga

2.3. Gender

2.3.1. Pengertian Gender

Stoller dan Oakley dalam Puspitawati (2013) mengartikan gender adalah kontribusi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun kebudayaan manusia itu sendiri. Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller pada tahun 1968 untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan mendefinisikan yang bersifat sosial budaya dengan mendefinisikan yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis. Sementara itu, Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, mengartikan gender adalah peran-peran sosial yang dikontribusikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab dan kesempatan laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan).

Gender bukan merupakan kodrat ataupun ketentuan Tuhan, oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka tinggal atau lahir (Nugroho, 2011:4). Sering kali gender dipersamakan dengan seks (jenis kelamin laki-laki dan perempuan). Setelah sekian lama terjadi proses pembagian peran dan tanggung jawab terhadap kaum laki-laki dan perempuan yang telah berjalan bertahun-tahun bahkan berabad-abad maka sulit dibedakan pengertian antara seks (laki-laki dan perempuan) dengan gender (Nugroho, 2011:1).

2.3.2. Konsep Gender

Konsep gender sebagaimana yang diungkapkan oleh Mansour Fakih dalam Nugraha (2008:5) adalah suatu sifat yang melekat pada perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dari sifat yang ada pada laki-laki dan perempuan itu dapat terjadi dari waktu ke waktu, dari suatu tempat ke tempat yang lain.

Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir beberapa anggapan tentang peran sosial dan budaya laki-laki dan perempuan.

Misalnya, perempuan itu dikenal sebagai makhluk yang lemah, cantik, emosional dan keibuan. Sedangkan pria itu dikenal sebagai makhluk yang kuat, rasional, jantan dan perkasa. Namun sifat-sifat tersebut tidak permanen, karena itu bisa berubah dari waktu ke waktu (Handayani, 2006:5).

Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Sedemikian rupanya perbedaan gender ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki (Puspitawati, 2013).

Nugraha (2011:2) mengartikan bahwa secara biologis alat-alat tersebut tidak bisa dipertukarkan antara alat biologis yang melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai kodrat (ketentuan Tuhan). Pengertian dari seks (jenis kelamin) merupakan pembagian dua jenis kelamin (penyifatan) manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya, bahwa manusia jenis kelamin laki-laki adalah manusia yang memiliki atau bersifat bahwa laki-laki adalah manusia yang berpenis, memiliki jakala (kala menjing) dan memproduksi sperma. Sedangkan perempuan memiliki alat reproduksi, seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan memiliki alat untuk menyusui. Hal tersebut secara biologis melekat pada manusia yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki.

Dengan kata lain, perlu dipahami bahwa didalam kehidupan ini ada wilayah *nature* dan wilayah *culture*. Kedua istilah tersebut merupakan derivasi dari bahasa Inggris yang sekarang banyak dipakai masyarakat Indonesia (Muslikah, 2004:19). Mengutip dari buku *Psikologi Keluarga Islam* oleh Mufidah (2008:2) yang mengartikan bahwa gender sebagai *culture expectation for women and men* atau harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Secara umum tidak bisa dikatakan bahwa gender itu tidak berlaku universal (umum). Artinya setiap masyarakat, pada waktu tertentu memiliki sistem

kebudayaan (*culture system*) tertentu yang berbeda dengan masyarakat lain dan waktu yang lain.

Gender adalah kodrat bentukan sosial yang mana itu bisa berubah seiring perkembangan zaman, sedangkan seks merupakan kodrat dari Tuhan yang perannya tetap (tidak bisa berubah). Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, maka dari itu gender berkaitan dengan proses bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur dalam masyarakat (Nugraha, 2008:4).

Pada umumnya label maskulin dilekatkan pada laki-laki yang dipandang sebagai yang lebih kuat, lebih aktif dan ditandai oleh kebutuhan yang besar akan pencapaian dominasi. Sebaliknya, label feminin dilekatkan pada perempuan yang dipandang sebagai lebih lemah, kurang aktif dan lebih menaruh perhatian kepada keinginan untuk mengasuh dan mengalah (Muslikah, 2004:21).

2.3.3. Ruang Lingkup Gender

Studi gender pada dasarnya memperhatikan konstruksi budaya dari dua makhluk hidup, laki-laki dan perempuan. Gender sering diartikan atau bahkan dipertentangkan dengan seks, yang secara biologis didefinisikan dalam kategori laki-laki dan perempuan. Secara awam, keduanya bisa diterjemahkan sebagai “jenis kelamin”, namun konotasi keduanya tetap berbeda. Seks lebih merujuk kepada makna biologis sedangkan gender merujuk pada makna sosial (Adam, 2000:391).

Jenis kelamin biologis seseorang ditentukan berdasarkan pandangan anatomis fisik, secara budaya ini menjadi akar dari pengalaman, perasaan dan perilaku berdasarkan pengaitan orang dewasa. Dengan cara pembedaan jenis kelamin inilah yang kemudian memunculkan kejenis-kelaminan pada seseorang. Secara biologis laki-laki dan perempuan memiliki organ dan hormon kelamin yang berbeda, juga perbedaan dalam besar dan tinggi rata-rata. Walaupun hanya dengan dasar seperti ini semua citra kolektif sudah meluas, misalnya tentang *stereotip* atau pelabelan dan ideologi telah menjadi tindakan yang menuju kearah perbedaan dalam pengasuhan anak dan penandaan peran, bahkan ke perbedaan jenis kelamin dalam sejumlah ciri-ciri psikologi (Mufidah, 2008:9).

2.4. Sistem Kompensasi

2.4.1. Pengertian Sistem Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000:536). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118).

William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2003:119) menyatakan bahwa “*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”. Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

2.4.2. 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 manajemen kompensasi efektif meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang Berkualitas. Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar sehingga mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan Karyawan yang Ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin Keadilan. Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan hal yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja.
- d. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan. Pembayaran hendak memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
- e. Mengendalikan Biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.
- f. Mengikuti Aturan Hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan
- g. Memfasilitasi Pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer dan para karyawan.
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

Menurut Hasibuan (2003: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

- a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Handoko (2001: 156) menyatakan bahwa tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan

- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Dengan demikian, kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, dan sebagai faktor penarik serta pendorong seorang menjadi karyawan yang sukses. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi/perusahaan.

2.4.3. Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi yang biasa dijumpai di perusahaan menurut Rivai (2005:360) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).
- d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.4.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Hasibuan (2003: 122) menyatakan bahwa sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

a. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

b. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk

mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

c. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turn over* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

2.4.5. Faktor-Faktor Sistem Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 126):

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

b. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

d. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula

h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin bear, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah

2.4.6. Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mendefinisikan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam UU RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 21 menyebutkan bahwa PNS berhak memperoleh:

a. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas

Gaji, artinya pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. Tunjangan, artinya tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Fasilitas, artinya PNS berhak mendapatkan fasilitas sesuai dengan kedudukan jabatan.

b. Cuti

Peraturan yang mengatur cuti Pegawai Negeri Sipil atau PNS sampai saat ini masih menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976, cuti PNS terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting dan cuti diluar tanggungan Negara.

c. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Jaminan Pensiun, artinya PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PNS diberikan jaminan pensiun apabila meninggal dunia, atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu, mencapai batas usia pensiun, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. Jaminan Hari Tua, artinya jaminan pensiun

PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

d. Perlindungan

Perlindungan, artinya pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Bantuan hukum sebagaimana dimaksud berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

e. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi, artinya pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

2.5. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi gender, sistem kompensasi, dan kecurangan akuntansi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dibanding Penelitian Peneliti

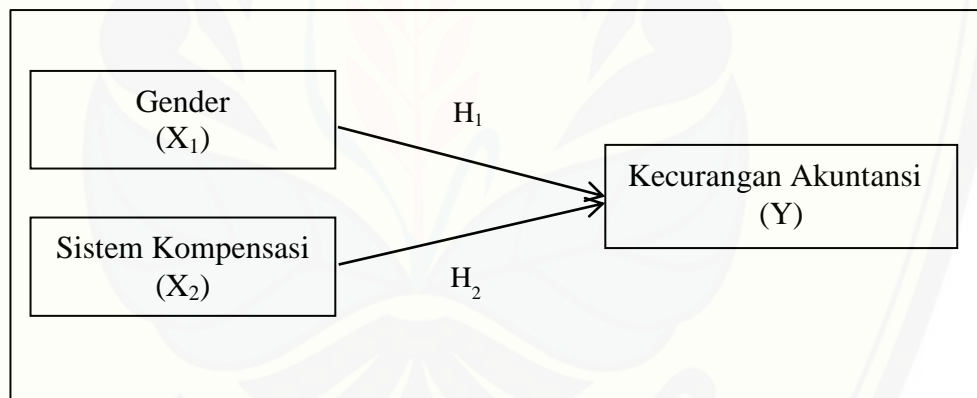
Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Wilopo (2006)	Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia	Kesesuaian Kompensasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada BUMN dan perusahaan terbuka di Indonesia	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Siti Thoyibatun (2009)	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi	Adanya pengaruh negatif sistem kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan pada suatu universitas.	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
Nur Ratri Kusumastuti (2012)	Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening	Kesesuaian kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan pada suatu perbankan di Semarang.	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
Rizki Zainal (2013)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud)	Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan pada sektor perbankan.	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011)	Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Faktor persepsi kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan pada Biro Keuangan Provinsi Jawa Tengah.	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
Irsyad Alim (2015)	Accounting Fraud Dalam Perspektif Gender Dan Kreatifitas: Budaya Organisasi Dan Pertemanan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara	Tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam kecenderungan melakukan kecurangan. Penelitian dilakukan pada Kantor BPK RI Perwakilan Sulawesi Tenggara	Mengetahui pengaruh Gender terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Rifqi Mirza Zulkarnain (2013)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Dinas Kota Surakarta	Terdapat pengaruh negatif antara kesesuaian kompensasi dengan fraud di sektor pemerintahan.	Mengetahui pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Penelitian dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember, Jawa Timur.
-------------------------------	--	---	---	--

2.6. Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gender dan sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi, maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan (Sunyoto, 2011:93). Adapun hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut.

2.7.1. Pengaruh Gender terhadap Kecurangan Akuntansi

Nugraha (2008:4) menyatakan bahwa gender adalah kodrat bentukan sosial yang mana itu bisa berubah seiring perkembangan zaman, sedangkan seks merupakan kodrat dari Tuhan yang perannya tetap (tidak bisa berubah). Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, maka dari itu gender berkaitan dengan proses bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur dalam masyarakat.

Perbedaan gender menimbulkan diskriminasi dan berbagai ketidakadilan, seperti *stereotip*. *Stereotip* adalah pelabelan atau penandaan negatif terhadap kelompok atau jenis kelamin tertentu. Misalnya, adanya keyakinan di masyarakat bahwa laki-laki adalah pencari nafkah, maka setiap pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dinilai hanya sebagai tambahan saja (Nugraha, 2008:43)

Coate dan Frey (2000) menyatakan terdapat dua pendekatan yang biasa digunakan untuk memberikan pendapat mengenai pengaruh gender, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan sosialisasi. Pendekatan struktural menyatakan bahwa perbedaan antara pria dan wanita disebabkan oleh sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan peran lainnya. Sosialisasi awal dipengaruhi oleh *reward* dan *incentive* yang diberikan kepada individu di dalam suatu profesi. Karena sifat dan pekerjaan yang sedang dijalani membentuk perilaku melalui sistem *reward* dan *incentive*, maka pria dan wanita akan merespon dan mengembangkan nilai moral secara sama dilingkungan pekerjaan yang sama. Dengan kata lain, pendekatan struktural memprediksi bahwa baik pria maupun wanita di dalam profesi tersebut akan memiliki perilaku atau nilai moral yang sama.

Berbeda dengan pendekatan struktural, pendekatan sosialisasi gender menyatakan bahwa pria dan wanita membawa seperangkat nilai yang berbeda ke dalam suatu lingkungan kerja. Perbedaan nilai dan sifat berdasarkan jenis kelamin ini akan mempengaruhi pria dan wanita dalam membuat keputusan dan praktik. Para pria akan bersaing untuk mencapai kesuksesan dan lebih cenderung melanggar peraturan yang ada karena mereka memandang pencapaian prestasi sebagai suatu persaingan. Berkebalikan dengan pria yang mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance*, para wanita lebih mementingkan *self-performance*. Wanita akan lebih menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dengan baik dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga wanita akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada dan mereka akan lebih kritis terhadap orang-orang yang melanggar peraturan tersebut.

Cressey (1953) menyimpulkan bahwa salah satu kondisi umum terjadinya kecurangan adalah tekanan (*pressure*). Tekanan adalah dorongan orang untuk melakukan kecurangan. Tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain, termasuk hal keuangan dan non keuangan. Tuanakotta (2007:107) mengungkapkan dari penelitian Cressey bahwa status sosial pun dapat menjadi suatu tekanan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan.

The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) pada risetnya di tahun 2014 mengungkapkan bahwa persentase pelaku kecurangan untuk pria dan wanita jumlahnya bervariasi secara substansial berdasarkan wilayah di mana kecurangan terjadi. Amerika Serikat dan Kanada memiliki persentase yang relatif sama antara laki-laki dibandingkan perempuan yang menjadi pelaku kecurangan. Sedangkan di Asia Selatan, Timur Tengah dan Afrika Utara, lebih dari 90% dari pelaku kecurangan adalah laki-laki. Namun, penelitian Alim (2015) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan kecurangan.

Laki-laki dengan sifatnya yang mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance* yang akan melakukan kecurangan sekalipun untuk mencapai kesuksesannya, dibanding wanita yang lebih mementingkan *self-performance*.

Laki-laki memiliki tekanan hidup yang tinggi seperti memiliki tanggung jawab untuk menafkahi keluarganya, sedangkan wanita tidak di tuntut untuk mencari nafkah. Tuntutan ekonomi itulah yang mendorong laki-laki untuk melakukan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Gender berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi

2.7.2. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Yani (2012:139) menyatakan bahwa kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Critical Perspective of Accounting dipilih sebagai dasar pengembangan model konsep dalam penelitian ini. Hal tersebut dipandang tepat karena tujuan pokok penelitian adalah untuk mengonfirmasi model tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan akuntansi dan akibatnya pada akuntabilitas instansi yang sebenarnya merupakan salah satu perkembangan masalah dalam konteks hubungan antara organisasi dan konstituen sosialnya. *Critical Perspective of Accounting* memandang bahwa akuntansi memiliki peran yang sangat penting dalam menengahi konflik antara organisasi dengan konstituen sosialnya seperti buruh, konsumen, dan publik pada umumnya. (Bastian, 2007:215). Jika pemerintah selaku owner membagi kepemilikan organisasi kepada pihak lain misalnya siswa atau orang tua siswa, akan terjadi perbedaan kepentingan antara pengelola sekolah dan siswa/orang tuanya. Dalam keadaan demikian siswa/orang tuanya akan berusaha membelanjakan sumber daya untuk membatasi aktivitas pimpinan sekolah agar tetap berada pada kontrak yang bertujuan memaksimalkan kesejahteraan siswa/orang tuanya. Namun, di sisi lain pimpinan sekolah sendiri juga memiliki karakteristik yang tertentu, misalnya berusaha untuk mengatur supaya tanggung jawabnya terjangkau dan meningkatkan kemampuan diri agar dapat mengurangi pembelanjaan biaya dan memperoleh tambahan manfaat untuk dirinya. Hal ini tentunya memicu terjadinya kecurangan.

Kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mengurangi adanya motivasi untuk berbuat tindakan curang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Thoyibatun (2009) dan Zulkarnain (2013) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sistem kompensasi maka semakin kecil terjadinya kecurangan. Meski terdapat beberapa pendapat dan hasil penelitian yang berbeda dengan teori keagenan, Wilopo (2006) dan Kusumastuti (2012) menyatakan bahwa sistem kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi.

Critical Perspective of Accounting meyakini bahwa akuntansi harus menekankan upaya yang lebih kuat untuk mengatasi permasalahan-permasalahan kemasyarakatan yang luas. Perkembangan struktur kepemilikan memberi gambaran semakin banyak kepentingan yang perlu di akomodasi dalam hubungan kontrak. Ada kemungkinan kepentingan tersebut saling bertentangan dan melebihi kapasitas yang wajar. Hal demikian mendorong pimpinan cenderung melakukan kecurangan akuntansi. Supaya masalah yang berkembang dapat berkurang, kedua pihak (organisasi dan konstituen sosialnya) bisa mengatur kembali kontrak yang disepakati dalam rangka memberi motivasi agar pimpinan mengikuti prosedur kerja dan aturan akuntansi yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂: Sistem kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Exploratory Research*. *Exploratory Research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 2008:256). Tujuan penelitian ini mencari hubungan-hubungan baru. Selain itu juga penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Riduwan, 2003:31). Menurut jenisnya data terbagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh (Arikunto, 2006:129). Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti dan sumber data sekunder adalah sumber data yang diusahakan melalui tangan kedua (Riduwan, 2003:35). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh responden.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Santoso, 2001:2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) pada UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember yang terpapar penggunaan anggaran di 30 (tiga puluh) SDN Kecamatan Rambipuji.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terpilih sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria yaitu pegawai yang terpapar keuangan di SDN Kecamatan Rambipuji dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah, karena sebagai penanggung jawab dan pengambil keputusan utama terhadap arus keuangan pada SDN yang ditempati bekerja.
2. Bendahara, karena sebagai pihak yang terpapar secara langsung terhadap arus keuangan pada SDN yang ditempati bekerja.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka besar sampel berjumlah 60 orang.

3.4 Identikasi Variabel

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:96).

1. Variabel Bebas/ Independen

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gender (X_1), dan sistem kompensasi (X_2).

2. Variabel Terikat/ Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kecurangan akuntansi (Y).

3.5 Metode Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden (Riduwan, 2003:71). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian yaitu gender, sistem kompensasi, dan kecurangan akuntansi. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berisi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan pada responden. Kuesioner diberikan kepada kepala sekolah dan bendahara yang terpilih sebagai sampel pada SDN di UPTD Kecamatan Rambipuji. Kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari Wilopo (2006) dan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kuesioner tersebut terdiri atas:

1. Identitas responden yang terdiri dari nama, jabatan, status, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.
2. Kuisisioner A: Sistem Kompensasi (UU RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).
3. Kuisisioner B: Kecurangan Akuntansi (Wilopo, 2006)

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

3.6.1. Definisi Operasional

Azwar (2011:74) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi.

a. Variabel Independen

1. Gender (X_1)

Nugraha (2008:4) menyatakan bahwa gender adalah kodrat bentukan sosial yang mana itu bisa berubah seiring perkembangan zaman, sedangkan seks

merupakan kodrat dari Tuhan yang perannya tetap (tidak bisa berubah). Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, maka dari itu gender berkaitan dengan proses bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur dalam masyarakat. Variabel ini merupakan variabel *dummy* yang diukur dengan menggunakan skala nominal.

2. Sistem Kompensasi (X_2)

Yani (2012:139) menyatakan bahwa kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ada delapan hak PNS yaitu Gaji, Tunjangan, Fasilitas, Cuti, Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua, Perlindungan, dan Pengembangan Kompetensi.

b. Variabel Dependen (Y)

Kecurangan Akuntansi meliputi berbagai bentuk, seperti tendensi untuk melakukan tindak korupsi, tendensi untuk penyalahgunaan aset, dan tendensi untuk melakukan pelaporan keuangan yang menipu (Thoyibatun, 2009). Menurut Wilopo (2006), ada lima indikator yang mencirikan kecurangan akuntansi yaitu:

1. Melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya
2. Melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan
3. Melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja
4. Melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak diterima
5. Melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu di antara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Konsep	Indikator	Skala	Pernyataan
1	Gender (X_1)	Gender adalah kodrat bentukan sosial yang mana itu bisa berubah seiring perkembangan zaman, sedangkan seks merupakan kodrat dari Tuhan yang perannya tetap (tidak bisa berubah) (Nugraha, 2008:4)	Sebagai variabel <i>dummy</i> dengan angka: Perempuan = 1 Laki-laki = 0	Nominal	-
2	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajiban dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas 4. Cuti 5. Jaminan Pensiun 6. Jaminan Hari Tua 7. Perlindungan 8. Pengembangan Kompetensi	Ordinal	1 – 17
3	Kecurangan Akuntansi (Y)	Cressey (1953) menyimpulkan bahwa kecurangan dipengaruhi oleh tiga sifat (<i>fraud triangle</i>) yaitu “kesempatan (<i>Opportunity</i>), tekanan (<i>Pressure</i>), dan rasionalisasi (<i>Rationalization</i>)”.	1. Manipulasi 2. Penyajian yang salah 3. Prinsip akuntansi yang salah 4. Penggelapan 5. Pemalsuan dokumen	Ordinal	18 – 22

3.6.2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur variabel. Menurut Sarwono (2008:82) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian. Sikap dalam skala *likert* diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif dalam bentuk:

- a. Jawaban sangat tidak setuju, bobot nilai 1
- b. Jawaban tidak setuju, bobot nilai 2
- c. Jawaban netral, bobot nilai 3
- d. Jawaban setuju, bobot nilai 4
- e. Jawaban sangat setuju, bobot nilai 5

Penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner. Data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert yang nantinya untuk mengukur sistem kompensasi dan kecurangan akuntansi, sementara variabel gender yang merupakan *dummy* variabel diukur dengan menggunakan skala nominal (1 untuk perempuan dan 0 untuk laki-laki).

3.7 Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauhmana perbedaan dalam skor pada suatu instrumen (item-item dan kategori respons yang diberikan kepada satu variabel khusus) mencerminkan kebenaran perbedaan antara individu-individu, kelompok-kelompok atau situasi-situasi dalam karakteristik (variabel) yang diketemukan untuk ukuran (Silalahi, 2009:29). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu item pertanyaan atau pernyataan cocok untuk dijadikan alat ukur untuk variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2013:212). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *pearson product moment*

n = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

$\sum XY$ = jumlah hasil kali skor X dan Y

$\sum X^2$ = kuadrat jumlah skor X

$\sum Y^2$ = kuadrat jumlah skor Y

Suatu pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,3 (Azwar, 2009:218).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan, stabilitas atau kemantapan, konsistensi, prediktabilitas, dan ketepatan atau akurasi dari suatu ukuran. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut (Silalahi, 2009:236):

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

Keterangan:

k = banyaknya belahan item

S_i^2 = varians dari item ke-i

S_{total}^2 = total varians dari keseluruhan item

Sekumpulan pernyataan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabilitasnya lebih besar atau sama dengan 0,6 (Azwar, 2009:220).

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gender dan sistem kompensasi terhadap kecurangan akuntansi. Hasil uji regresi akan diketahui apakah variabel gender dan sistem kompensasi secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel kecurangan akuntansi. Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut (Narimawati, 2008:5) :

$$KA = \alpha + \beta_1 Gd + \beta_2 SK + e$$

Keterangan:

KA	= Variabel kecurangan akuntansi
α	= Bilangan konstanta / <i>intercept</i>
$\beta_{1,2}$	= Koefisien regresi
Gd	= Variabel gender
SK	= Variabel sistem kompensasi
e	= error

3.9 Pengujian Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas Data

Sebelum melakukan uji statistik regresi perlu dilakukan pengujian normalitas model, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual pada model regresi penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS 22.0 *for windows*, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotik Significance*), yakni (Ghozali, 2011:162):

- Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari residual adalah normal.
- Jika Probabilitas $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi diantaranya variabel bebasnya. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel-variabel tidak *orthogonal*, yaitu kolerasi diantara variabel tidak nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Metode ini diajukan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinearitas. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan

angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas atau sebaliknya (Ghozali, 2011:164).

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan uji glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011:69). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$; artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$; artinya terjadi heteroskedastisitas

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau solusi atas persoalan. Sebelum diuji, maka suatu data terlebih dahulu harus dikuantitatifkan. Pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dari data yang sedang diuji (Sunyoto, 2011:93). Dalam penelitian ini analisis yang akan digunakan yaitu analisis dengan regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan atau tingkat asosiasi antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

3.10.1. Pengujian Parsial (Uji t)

Statistik uji t digunakan untuk menguji secara sendiri-sendiri hubungan antara variabel bebas (Variabel X) dan variabel terikat (Variabel Y) (Sugiyono, 2013:235).

1. Gender

- a. $H_01 : \beta_1 = 0$, Gender tidak berpengaruh secara parsial terhadap kecurangan akuntansi
- b. $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$, Gender berpengaruh secara parsial terhadap kecurangan akuntansi

2. Sistem Kompensasi

- a. $H_02 : \beta_2 = 0$, Sistem kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kecurangan akuntansi
- b. $H_{a2} : \beta_2 \neq 0$, Sistem kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kecurangan akuntansi

Untuk mencari t tabel dengan $df = N-2$, taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dapat dilihat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t table dapat dilihat dengan menggunakan table T . Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika T hitung $> T$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Jika T hitung $< T$ tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan.

1. Jika *probabilitas* $<$ tingkat signifikan, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika *probabilitas* $>$ tingkat signifikan, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.10.2. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik

atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu (Ghozali, 2013: 169).

3.10.3. Pengujian Simultan (uji F)

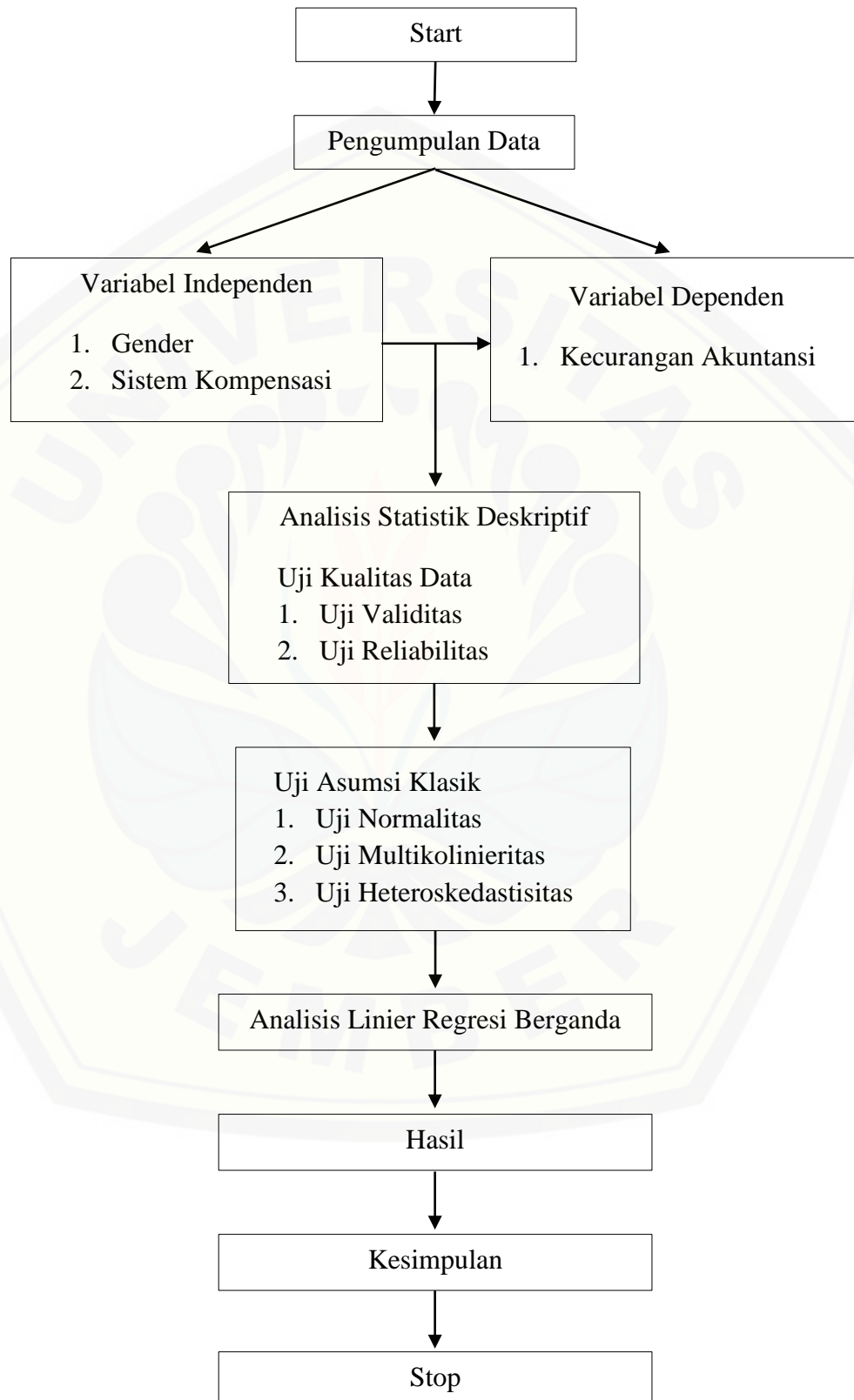
Uji F adalah uji kelayakan model (*goodness of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier. Jika uji F tidak signifikan, maka tidak disarankan untuk melakukan uji t atau uji parsial. Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, sehingga nilai koefisien regresi secara bersama-sama dapat diketahui, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas):

1. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 tidak berhasil ditolak, yang berarti bahwa model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.
2. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak, yang berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Atau dapat menggunakan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gender tidak berpengaruh terhadap Kecurangan Akuntansi. Berdasarkan pendekatan struktural memprediksi bahwa baik guru pria maupun guru wanita di dalam profesi guru PNS di UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember tersebut memiliki perilaku atau nilai moral yang sama, sehingga memiliki potensi yang sama dalam melakukan kecurangan.
2. Sistem Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecurangan Akuntansi. Sistem kompensasi yang telah sesuai dengan PP No. 9 Tahun 2007 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil membuat kepala sekolah dan bendahara di UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember tidak mengalami masalah dengan gajinya, sehingga hal ini tentu akan mengurangi adanya kecurangan akuntansi.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karena padatnya agenda kegiatan UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember, sehingga membuat responden dalam berpartisipasi mengisi kuisioner sangat lama, menyebabkan waktu penelitian menjadi sangat lama.
2. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dimana kelemahan dari teknik ini adalah kurang representatif untuk mengambil kesimpulan secara umum, atau hasilnya tidak dapat digeneralisasikan.

3. Penelitian ini menggunakan variabel gender dan sistem kompensasi yang hanya mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 54,3%, sehingga ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti menyebar sendiri kuisioner kepada kepala sekolah dan bendahara di UPTD Pendidikan Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember agar dapat mempercepat waktu penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian misalnya UPTD Pendidikan kecamatan-kecamatan lainnya yang ada di Kabupaten Jember dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mempertimbangkan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mempertimbangkan penggunaan media pengumpulan data seperti wawancara dan dokumentasi agar data yang dihasilkan bisa lebih *real*.
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W., *et.al.* 2012. *Fraud Examination*. Connecticut: Cengage Learning.
- Alim, Irsyad. 2015. *Accounting Fraud Dalam Perspektif Gender Dan Kreatifitas: Budaya Organisasi Dan Pertemanan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Bpk Ri Perwakilan Sulawesi Tenggara*. Skripsi. Universitas Haluoleo, Kendari Indonesia.
- Aranta, P.Z. 2013. *Pengaruh Moralitas Aparat Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pemerintah Kota Sawahlunto)*. (Online), (ejournal.unp.ac.id, diakses 11 April 2016).
- Arens, A. A., R. J. Elder, and M. S. Beasley. 2012. *Auditing and Assurance Service An Integrated Approach, 14th Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Anderson, Ronald C. Et al. 2004. *Board Characteristics, Accounting Report Integrity, And The Cost of Debt*. *Journal of Accounting And Economics*, Vol. 37, No. 3, pp. 315-342.
- Adam. CA. 2000. *Internal Organisational Factors Influencing Corporate Social And Ethical Reporting Beyond Current Theorizing*. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 15 No.2
- Azwar, S., 2011. *Sikap dan Perilaku. Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.
- Azwar, S. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bali Tribune. 2016. *Kepala SDN 6 Pedungan Selewengkan Dana BOS*. (www.balitribune.co.id, diakses pada 5 Juni 2016)

Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.

Coate, C and Frey, K. 2000. *Some Evidence on the Ethical Disposition of Accounting Students: Context and Gender Implications. Teaching Business Ethics*. Vol4 No4, pp 379-404.

Daft, Richard L. 2000. *Manajemen*. (Edisi Kelima Jilid Satu). Jakarta: Erlangga.

Daryanto S.S. 1997. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo.

Echols, John M. dan Shadily, Hasan. 1983. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia

Fauwzi, Mohammad Ghifandi Hari. 2011. " *Analisis Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*". Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Fakih, Mansour. 2006. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Gibson, Ivancevich, & Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.

Ginting, Paham., dan Syafrizal, Helmi Situmorang. 2008. *Filosafat Ilmu dan Metode Riset*. Usu Press: Medan.

Ghozali, Imam. 2011. " *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan,. dan Malayu, SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Handayani, Trisakti., dan Sugiyarti. 2006. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM press.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. (Cetakan Kedua). Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Edisi Pertama) Yogyakarta: BPFE.
- Jensen, M. C and Meckling, W.H. 1976. *Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Journal of Financial Economics, Oktober, 1976, V. 3, No. 4. Available from: <http://papers.ssrn.com>
- Johnstone, Karla M., Audrey, A. Gramling., & Rittenberg, Larry E. 2014. *Auditing A Risk-Based Approach To Conductiong A Quality Audit*. South-Western: Cengage Learning USA.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. "Analisis Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening". Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Koran Sindo. 2016. *Kasus Kebangkrutan Perusahaan Besar Di Dunia*. (www.ekbis.sindonews.com, diakses pada 20 Mei 2016)
- Mufidah. 2008. *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*. Malang: UIN-Malang Press.
- Muslikhati, Siti. 2004. *Feminisme dan Pemberdayaan Perempuan dalam Timbangan Islam*. Jakarta: Gema Insani.

- Mulyono. 2010. *Konsep Pembiayaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Nugraha, Riant. 2008. *Gender Dan Strategi Pengarus-Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugraha, Riant. 2011. *Public Policy Dinamika Kebijakan – Analisis Kebijakan – Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Priantara, Diaz. 2013. *Fraud Auditing dan Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Puspitawati, Herien. 2013. *Konsep, Teori dan Analisis Gender*. Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia- Institut Pertanian Bogor.
- Riduwan, 2003. *Dasar-dasar Statistika*. (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Reeve, James M., Warren, Carl S., Duchac, Jonathan E., Wahyuni, Ersa Tri., Soepriyanto, Gatot., Jusuf, Amir Abadi., Djakman, Chaerul D. 2009. *Pengantar Akuntansi-Adaptasi Indonesia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sarwono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekhi, Akhmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Edisi ke-6. Bandung: Tarsito

Soepardi, Eddy Mulyadi. 2010. *Peran BPKP dalam Penanganan Kasus Berindikasi Korupsi Pengadaan Jasa Konsultasi Instansi Pemerintah*.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama

Statement of Auditing Standard No. 99 Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit.

Tuanakotta, T.M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Tuanakotta, Theodorus M. 2013. *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Jakarta: Salemba Empat

Tunggal, A.W. 2011. *Teori dan Kasus Internal Auditing*. Jakarta: Harvarindo

Tunggal, A.W. 2012. *Pedoman Pokok Audit Internal*. Jakarta: Harvarindo

Tempo Interaktif. (www.tempointeraktif.com, diakses pada 15 April 2016)

The Universal Declaration Of Human Rights. 1948. (diakses melalui <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, pada 20 April 2016)

Thoyibatun S., M. Sudarna, E.G. Sukoharsono. 2009. “ *Analysing The Influence of Internal Control Compliance and Compensation System Against Unethical Behavior and Accounting Fraud Tendency*. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Vol.16 .No.2. Hal.245-260.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia*. Simposium Nasional Akuntansi IX Padang.

Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.

Zainal, Rizki. 2013. “*Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Lampiran 1

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi pernyataan atau kuesioner di bawah ini, sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih atas waktu yang telah bapak/ibu berikan.
2. Kuisisioner ini berisi tentang penilaian atas penerapan Gender dan Sistem Kompensasi, serta aspek-aspek terkait Kecurangan Akuntansi sesuai dengan instansi tempat bapak/ibu bekerja.
3. Tidak ada penilaian benar atau salah pada jawaban yang bapak/ibu pilih.
4. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi penilaian pihak instansi kepada bapak/ibu dan identitasnya menjadi rahasia yang diketahui peneliti
5. Atas kesediaan dan kerjasama bapak/ibu dalam pengisian pernyataan atau kuesioner di bawah ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Identitas Responden [Untuk no. 3-5 berilah tanda (x)]

1. Nama Responden:
.....
2. Jabatan di Sekolah:
.....
3. Status/Tingkat Jabatan:
a. PNS b. Non PNS c. Sukwan
4. Jenis Kelamin:
a. Laki-laki b. Wanita
5. Pendidikan Terakhir:
a. Setingkat SMA b. Akademi (D3) c. Sarjana

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

KUESIONER A : Sistem Kompensasi

Pernyataan berikut digunakan untuk menjelaskan persepsi anda mengenai penilaian atas penerapan sistem kompensasi di instansi tempat anda bekerja. Mohon anda memberikan **tanda cawang** (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan: Poin 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) Poin 4 = Setuju (S)

Poin 2 = Tidak Setuju (TS) Poin 5 = Sangat Setuju (SS)

Poin 3 = Netral (N)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Menurut Bapak/Ibu, gaji, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh pemerintah telah adil dan layak serta menjamin kesejahteraan sebagai PNS.					
2	Menurut Bapak/Ibu, cuti yang diberikan seperti cuti sakit, cuti hamil, dan cuti naik haji telah mencukupi keinginan yang diharapkan.					
3	Menurut Bapak/Ibu, jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan pemerintah untuk penghargaan atas pengabdian selaku PNS tidak mencukupi untuk perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua.					
4	Menurut Bapak/Ibu, jaminan sosial yang diberikan oleh pemerintah yang berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta bantuan hukum dalam perkara telah mencukupi kebutuhan.					
5	Menurut Bapak/Ibu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran telah sesuai dengan jabatan dan dapat menambah wawasan.					

KUESIONER B : Kecurangan Akuntansi

Pernyataan berikut ini dapat digunakan untuk menjelaskan kecurangan akuntansi yang berlaku di tempat anda bekerja. Mohon anda nyatakan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, dengan memberikan **tanda cawang (✓)** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan: Poin 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) Poin 4 = Setuju (S)

Poin 2 = Tidak Setuju (TS)

Poin 5 = Sangat Setuju (SS)

Poin 3 = Netral (N)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kegiatan melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukungnya tidak diperbolehkan dalam menyusun laporan keuangan.					
2	Melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa atau transaksi dari laporan keuangan adalah perbuatan yang tidak benar.					
3	Tidak menjadi permasalahan ketika secara sengaja salah dalam menyusun laporan keuangan					
4	Laporan keuangan harus disajikan dengan benar tanpa adanya penyalahgunaan atau penggelapan aset yang dimiliki.					
5	Menurut Bapak/Ibu, dalam menyusun laporan keuangan yang benar diperlukan tambahan catatan atau dokumen asli sebagai bukti terjadinya suatu transaksi.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

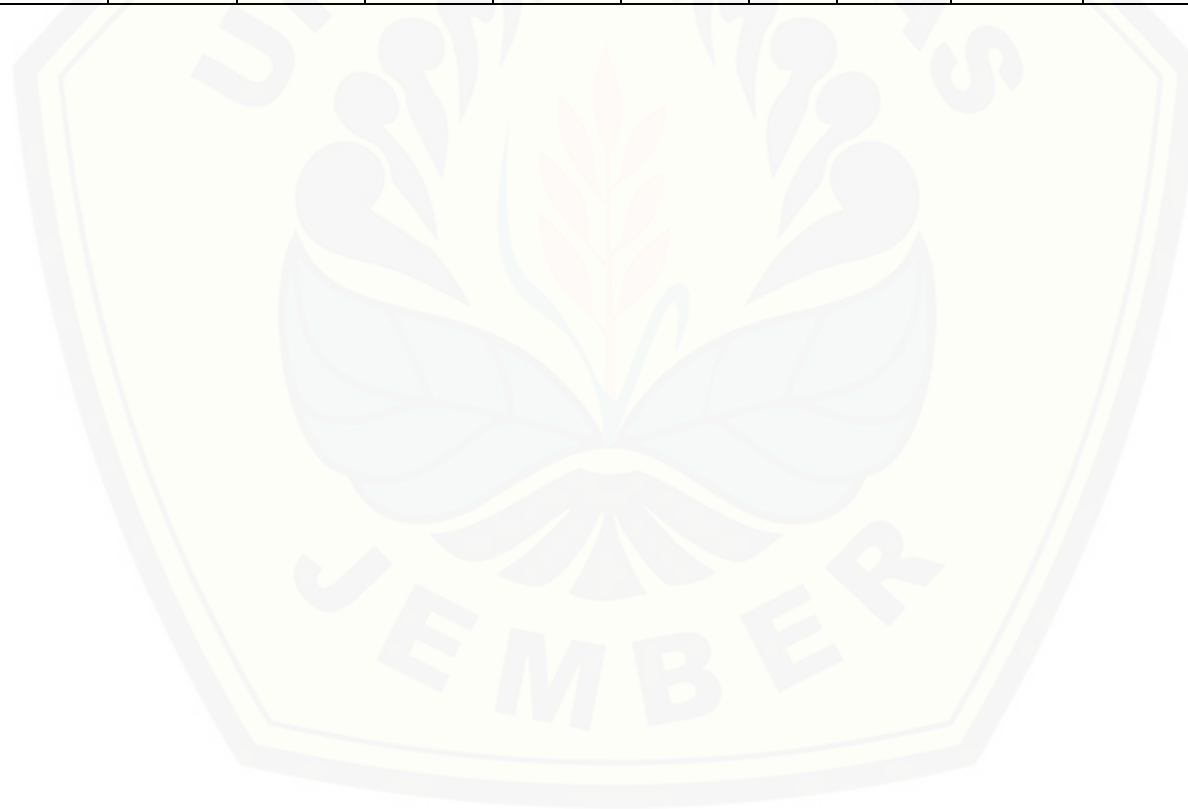
NO	X1	X2					X2	Y					Y
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	0	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	3	18
2	0	4	4	4	3	4	19	4	2	4	1	4	15
3	0	3	4	4	4	4	19	4	3	4	2	4	17
4	0	5	4	5	4	5	23	5	3	4	3	4	19
5	1	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
6	1	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19
7	1	4	3	4	4	5	20	3	2	4	3	4	16
8	1	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
9	0	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13
10	0	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
11	0	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
12	1	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
13	1	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
14	1	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
15	0	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	4	17
16	0	4	5	4	5	5	23	4	5	3	5	4	21
17	1	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
18	1	5	3	5	4	5	22	4	3	5	2	5	19
19	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	0	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	5	19
21	1	4	4	4	4	4	20	4	3	5	2	4	18
22	1	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19

Digital Repository Universitas Jember

23	1	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
24	0	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	4	16
25	0	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
26	1	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19
27	1	4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	5	20
28	0	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	4	16
29	1	5	5	4	4	4	22	3	4	3	2	3	15
30	1	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
31	1	5	5	5	3	4	22	4	3	3	2	3	15
32	0	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
33	0	5	4	5	4	4	22	3	2	5	5	4	19
34	1	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
35	0	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17
36	0	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17
37	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	0	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22
39	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
40	0	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	5	23
41	1	3	4	3	5	3	18	3	4	3	3	3	16
42	1	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	23
43	1	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22
44	1	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	5	22
45	0	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
46	0	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22
47	0	3	4	5	5	4	21	4	4	4	5	4	21
48	0	3	3	4	3	3	16	4	3	5	4	4	20

Digital Repository Universitas Jember

49	1	3	5	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21
50	0	5	3	5	4	4	21	4	4	3	5	5	21
51	0	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	3	18
52	0	4	4	4	3	4	19	4	2	4	1	4	15
53	0	3	4	4	4	4	19	4	3	4	2	4	17
54	0	5	4	5	4	5	23	5	3	4	3	4	19
55	1	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
56	1	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19
57	1	4	3	4	4	5	20	3	2	4	3	4	16



Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	30	52.6	52.6	52.6
P	27	47.4	47.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D2	1	1.8	1.8	1.8
S.1	50	87.7	87.7	89.5
S.2	3	5.3	5.3	94.7
SPG	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bendahara	28	49.1	49.1	49.1
Kepala Sekolah	29	50.9	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 4 Jawaban Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	57	.00	1.00	.5088	.50437
X2.1	57	3.00	5.00	4.2456	.73874
X2.2	57	2.00	5.00	4.0175	.74381
X2.3	57	3.00	5.00	4.1228	.56915
X2.4	57	2.00	5.00	3.9825	.66792
X2.5	57	3.00	5.00	4.1228	.56915
X2	57	15.00	25.00	20.4912	2.22905
Y.1	57	2.00	5.00	4.0351	.65370
Y.2	57	2.00	5.00	3.3860	.90147
Y.3	57	3.00	5.00	4.0526	.61007
Y.4	57	1.00	5.00	3.3860	1.16119
Y.5	57	3.00	5.00	4.0702	.59341
Y	57	13.00	25.00	18.9298	2.75071
Valid N (listwise)	57				

Lampiran 5 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.317*	.394**	.226	.352**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.016	.002	.091	.007	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.317*	1	.374**	.324*	.164	.673**
	Sig. (2-tailed)	.016		.004	.014	.224	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.394**	.374**	1	.382**	.449**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.003	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.226	.324*	.382**	1	.288*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.091	.014	.003		.030	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.352**	.164	.449**	.288*	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.007	.224	.000	.030		.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.695**	.673**	.740**	.654**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.431**	.443**	.288*	.500**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.030	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	.431**	1	-.038	.520**	.349**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001		.781	.000	.008	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	.443**	-.038	1	.248	.335*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.001	.781		.063	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	.288*	.520**	.248	1	.401**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.063		.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	.500**	.349**	.335*	.401**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.011	.002		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.706**	.717**	.492**	.803**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

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

b. Uji Reliabilitas

Sistem Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Kecurangan Akuntansi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.205	2.45206

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.040	2	49.520	8.236	.001 ^b
	Residual	324.679	54	6.013		
	Total	423.719	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	3.031		2.216	.031
	X1	-.058	.656	-.011	-.089	.930
	X2	-.595	.148	-.482	-4.006	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES2
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.0380
	Std. Deviation	1.25316
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.079
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.715	3.031		2.216	.031		
	X1	-.058	.656	-.011	-.089	.930	.981	1.020
	X2	-.595	.148	-.482	-4.006	.000	.981	1.020

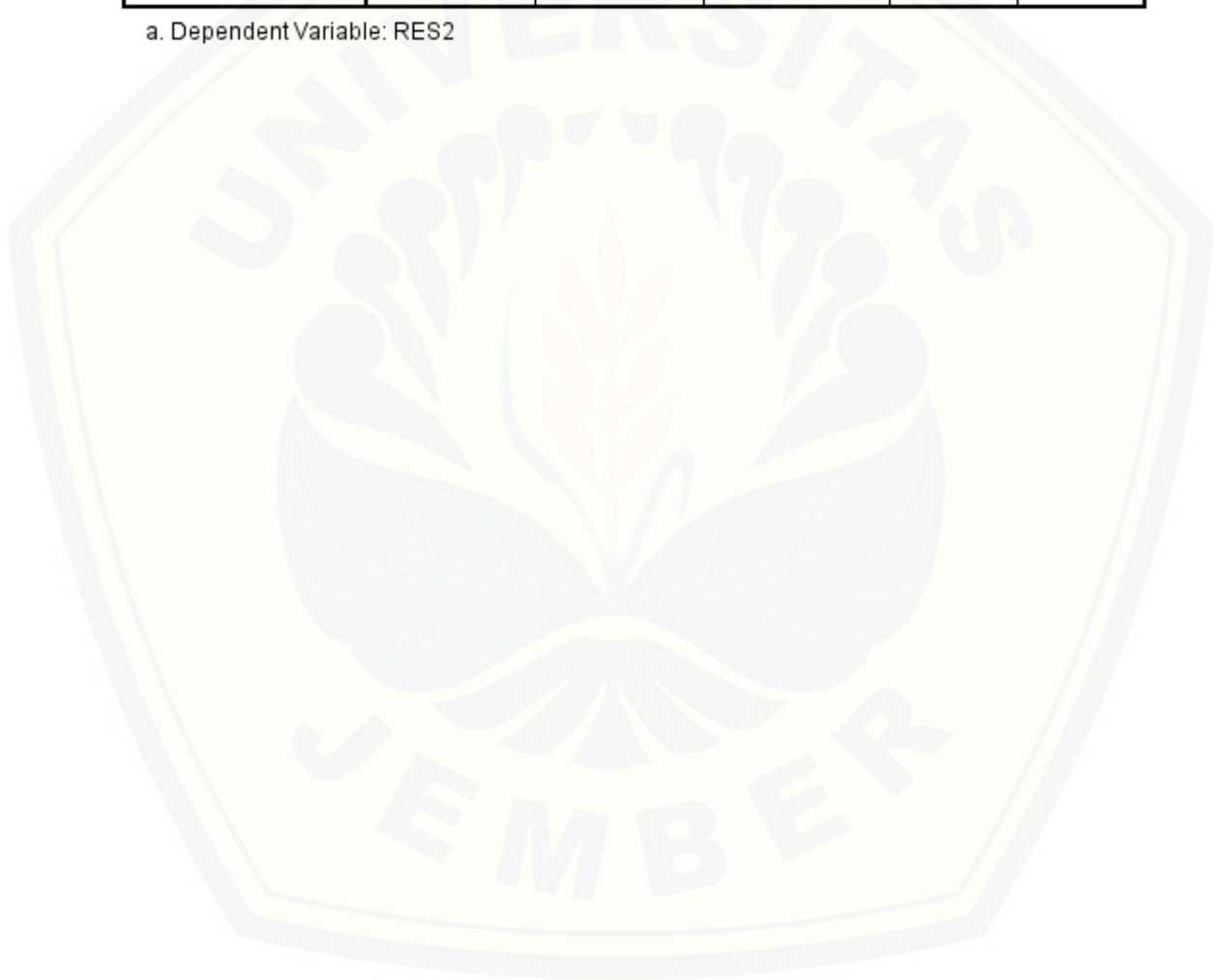
a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.707	1.532		-.461	.646
	X1	-.048	.332	-.019	-.146	.885
	X2	.135	.075	.240	1.801	.077

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 9 Rtabel

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R	N	DB	R	N	DB	R
3	1	0,997	36	34	0,329	69	67	0,237
4	2	0,950	37	35	0,325	70	68	0,235
5	3	0,878	38	36	0,320	71	69	0,234
6	4	0,811	39	37	0,316	72	70	0,232
7	5	0,754	40	38	0,312	73	71	0,230
8	6	0,707	41	39	0,308	74	72	0,229
9	7	0,666	42	40	0,304	75	73	0,227
10	8	0,632	43	41	0,301	76	74	0,226
11	9	0,602	44	42	0,297	77	75	0,224
12	10	0,576	45	43	0,294	78	76	0,223
13	11	0,553	46	44	0,291	79	77	0,221
14	12	0,532	47	45	0,288	80	78	0,220
15	13	0,514	48	46	0,285	81	79	0,219
16	14	0,497	49	47	0,282	82	80	0,217
17	15	0,482	50	48	0,279	83	81	0,216
18	16	0,468	51	49	0,276	84	82	0,215
19	17	0,456	52	50	0,273	85	83	0,213
20	18	0,444	53	51	0,271	86	84	0,212
21	19	0,433	54	52	0,268	87	85	0,211
22	20	0,423	55	53	0,266	88	86	0,210
23	21	0,413	56	54	0,263	89	87	0,208
24	22	0,404	57	55	0,261	90	88	0,207
25	23	0,396	58	56	0,259	91	89	0,206
26	24	0,388	59	57	0,256	92	90	0,205
27	25	0,381	60	58	0,254	93	91	0,204
28	26	0,374	61	59	0,252	94	92	0,203
29	27	0,367	62	60	0,250	95	93	0,202
30	28	0,361	63	61	0,248	96	94	0,201
31	29	0,355	64	62	0,246	97	95	0,200
32	30	0,349	65	63	0,244	98	96	0,199
33	31	0,344	66	64	0,242	99	97	0,198
34	32	0,339	67	65	0,240	100	98	0,197
35	33	0,334	68	66	0,239	101	99	0,196

Lampiran 10 tTabel

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

Lampiran 11 Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85