



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

(Studi Kasus pada PT. Karya Mitra Seraya)

SKRIPSI

Oleh

**Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM 180810301249**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2022



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

(Studi Kasus pada PT. Karya Mitra Seraya)

SKRIPSI

Oleh

**Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM 180810301249**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2022

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

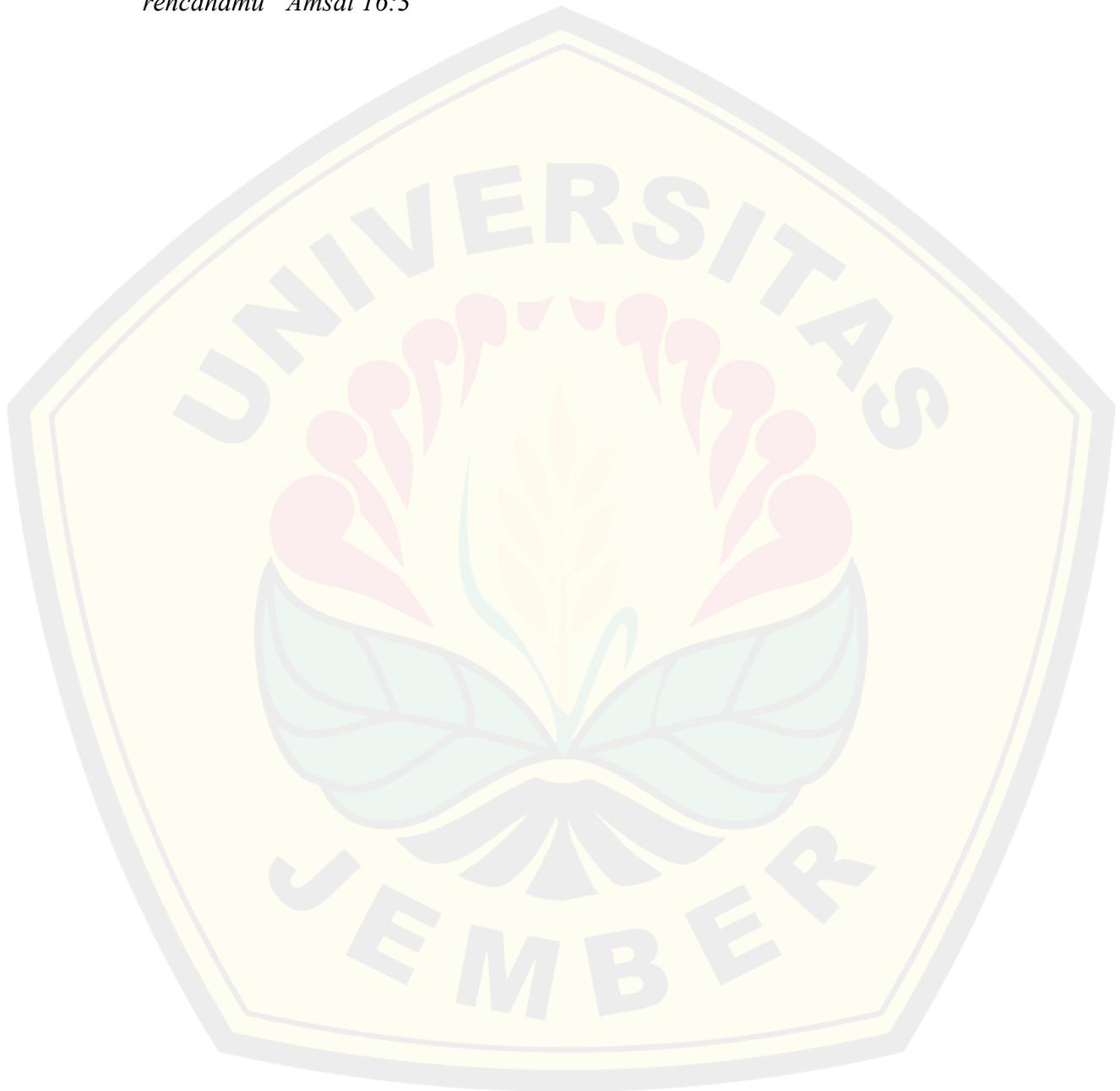
1. Tuhan Yesus Kristus. Terima kasih atas segala berkat dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang telah membimbing serta mendukung penulis sampai dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua saya, Roberto Valentino Bacas dan Nungghih Purminasari. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kasih dan perhatian yang telah diberikan kepada saya selama hidup.
3. Adik saya, David Valentino Bacas. Terima kasih atas doa serta dukungannya bagi saya selama hidup.
4. Keluarga besar Bacas. Terima kasih atas doa serta dukungannya selama menjalani masa perkuliahan.

Jember, 22 Januari 2022
Penulis

Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM.180810301249

MOTTO

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu” Amsal 16:3



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daniel Alberto Lorenzo Bacas

NIM : 180810301249

Menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (*Fraud*) pada Perusahaan Mufaktur** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya cantumkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, dan bukan karya plagiasi. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Januari 2022
Yang Menyatakan,

Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM.180810301249

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Oleh

**Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM 180810301249**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA, Ak.

Dosen Pembimbing Anggota : Arie Rahayu Hariani, M.Sc.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Proposal yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (*Fraud*) pada Perusahaan Manufaktur telah disetujui pada:

Hari, tanggal :

Tempat :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA, Ak.
NIP.198209122006042002

Arie Rahayu Hariani, M.Sc.
NIP.760017225

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Akuntansi

Dr. Agung Budi Sulistiyono, S.E., M.Si., AK., CA.
NIP. 197809272001121002

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR
(Studi Kasus pada PT. Karya Mitra Seraya)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM : 180810301249
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

Tanggal

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 :
Sekretaris :
Anggota :

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Prof. Dr Isti Fadah, M.Si.,
NIP.196610201990022001

ABSTRACT

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE TREND OF EMPLOYEES
INTHE COMMITTING FRAUD IN MANUFACTURING COMPANIES**

(Case Study at PT. Karya Mitra Seraya)

Daniel Alberto Lorenzo Bacas

*Bachelor degree in Accouting Departement, Business and Economic Faculty of
Jember University*

This study aims to analyze the factors that influence the tendency of employees to commit fraud. This research with a questionnaire method. The population in this study were all employees of PT. Karya Mitra Seraya work other than managerial amounted to 52 respondents. Data collection was carried out by means of questionnaires which were distributed via online via google form. The variables used in this study are information asymmetry, enforcement of regulations. Effectiveness of internal control, individual morality, and appropriateness of compensation. This study uses multiple linear analysis in testing the hypothesis. The result of this study explain that information asymmetry has no effect on the tendency of fraud, which means that ther is no information asymmetry in the company. Meanwhile, enforcement of regulations, effectiveness of internal control, individual morality and appropriateness of compensation have a negative effect on the tendency of fraud

Keywords: information asymmetry, enforcement of regulations, effectiveness of internal control, individual morality, appropriateness of compensation, tendency commit fraud.

ABSTRAK

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD* PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

(Studi Kasus pada PT. Karya Mitra Seraya)

Daniel Alberto Lorenzo Bacas

Jurusan S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kuisioner. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Karya Mitra Seraya selain manajerial berjumlah 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang dibagikan via online melalui *google form*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dalam pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, yang berarti tidak terjadi asimetri informasi di dalam perusahaan. Sedangkan, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Kata kunci: Asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, kesesuaian kompensasi, kecenderungan kecurangan.

RINGKASAN

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (*Fraud*) pada Perusahaan Manufaktur (Studi Kasus pada PT.Karya Mitra Seraya); Daniel Alberto Lorenzo Bacas 180810301249; 2021; 65 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Seiring dengan perkembangan jaman semakin banyak kemajuan yang terjadi di bidang akuntansi, kemajuan yang terjadi bukan hanya membawa dampak positif melainkan juga membawa dampak negatif. Salah satunya menyangkut tentang tindak kecurangan (*fraud*), kecurangan itu sendiri merupakan keboongan yang terencana, ketidakbenaran dalam mengungkapkan aset perusahaan atas manipulasi data keuangan bagi keuntungan pihak tertentu yang melakukan manipulasi (Alisson, dalam Mustika 2016). Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kecenderungan seseorang dalam melakukan tindak kecurangan baik sendiri maupun berkelompok. Kecurangan bukan hanya terjadi di sektor pemerintahan saja, tetapi juga bisa terjadi seperti di sektor manufaktur.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan antara lain asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi. Peneliti menggunakan beberapa faktor ini karena paling relevan dengan tindak kecurangan yang dilakukan seorang pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sumber data penelitian ini adalah data primer yang didapatkan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisisioner yang diisi langsung oleh responden yaitu para pegawai PT. Karya Mitra Seraya. Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non manajerial yang bekerja di perusahaan PT. Karya Mitra Seraya. Sampel yang ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis deskriptif terdiri atas statistik deskriptif. Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi. Analisis

regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$ dan uji hipotesis yang terdiri dari koefisien determinasi (R^2), Uji F dan Uji T.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Karya Mitra Seraya, populasi pada penelitian ini berjumlah 52 responden, penentuan sampel di dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan sampel sebanyak 52 responden di dalamnya, terdiri dari 37 pria dan 15 wanita. Pada bagian analisis statistik deskriptif terdiri atas nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum.

Hasil pengujian uji kualitas data, tabel 4.8 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid dan bisa dijadikan alat ukur yang relevan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel sudah reliable dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Hasil uji asumsi klasik, dalam uji multi kolinieritas berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi yang digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai residual pada model regresi ini terdistribusi secara normal. Terakhir, pada uji autokorelasi pada tabel 4.13 menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil rumus sebagai berikut: $Y = 6,511 + 0,035X_1 - 0,157X_2 - 0,043X_3 - 0,113X_4 - 0,105X_5 + e$. persamaan regresi linear berganda dapat diartikan bahwa asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi masing-masing bernilai 0, maka nilai kecenderungan kecurangan sebagai variabel dependen (Y) adalah sebesar 6,511. Berdasarkan

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai R square sebesar 12,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen mempengaruhi sebesar 12,3% variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Hasil Uji F dalam penelitian ini dijelaskan bahwa diketahui nilai signifikan uji F sebesar 0,047 yang berarti mendapatkan nilai kurang dari 0,005 atau $\alpha = 5\%$. Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa variabel asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil didapatkan bahwa penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan, asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil uji T pada tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan bahwa H2, H3, H4, H5 dapat diterima. Artinya adalah penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Sedangkan, asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

PRAKATA

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas segala anugerah dan kasih-Nya yang diberikan hingga saat ini dan selama- lamanya. Hanya karena hikmat dari pada-Nya sehingga penulis dalam menyelesaikan dengan tuntas skripsi ini yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (*Fraud*) pada Perusahaan Manufaktur“**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah guna menyelesaikan program pendidikan S1 Akuntansi di Universitas Jember.

Pada kesempatan kali ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang turut membantu penulis dari awal penyusunan skripsi ini hingga tuntas, khususnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Agung Budi Sulistyو, S.E, M.Si, Ak, selaku Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
3. Ibu Septarina Prita Dania S., S.E., M.SA, Ak, dan Arie Rahayu Hariani, M.Sc, selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah sabar dalam membimbing dan banyak memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, staff pengajar dan administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Terima kasih atas segala dedikasi yang telah kalian berikan bukan hanya terhadap penulis tapi terhadap UniversitasJember.
5. Ibu Nancy Kristanto, selaku *General Manager* PT. Karya Mitra Seraya, terima kasih atas izin serta bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian di perusahaan PT. Karya Mitra Seraya hingga tuntas.
6. Terima kasih kepada David, Chris, Sendy dan teman-teman Alih Jenis 2018 semester genap atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis

selama menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

7. Terima kasih kepada seluruh saudara yang ada di jember atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan.
8. Terima kasih kepada keluarga besar Bacas atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada penulis dapat menjadi berkat bagi kita semua. Penulis memahami segala keterbatasan dan kekurangan yang ada di dalam skripsi ini, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi penelitian yang dilakukan sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta pengetahuan bagi seluruh pembacanya.

Jember, 22 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
ABSTRACT	ix
ABTRAK.....	x
RINGKASAN	xi
PRAKATA	1
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR TABEL.....	6
DAFTAR GAMBAR.....	7
DAFTAR LAMPIRAN	8
BAB 1. PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang.....	9
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 <i>Fraud Diamond Theory</i>	15
2.2 Kajian Variabel Penelitian	16
2.2.1 Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	16
2.2.2 Asimetri Informasi	18
2.2.3 Penegakan Peraturan	19

2.2.4 Keefektifan Pengendalian Internal	20
2.2.5 Moralitas Individu	21
2.2.6 Kesesuaian Kompensasi	21
2.3 Penelitian Terdahulu	23
2.4 Hipotesis Penelitian	27
2.5 Kerangka Penelitian	31
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data	33
3.3.1 Jenis Data	33
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Data Variabel	34
3.4.1 Variabel Dependen	34
3.4.2 Variabel Independen	35
3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	38
3.5.1 Statistik Deskriptif	38
3.5.2 Uji Kualitas Data	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.5.4 Uji Hipotesis	41
3.6 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Pengumpulan Data	44
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Statistik Deskriptif	47
4.4 Uji Kualitas Data	51
4.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.6 Uji Hipotesis	57
4.7 Pembahasan Hipotesis	62
BAB 5. KESIMPULAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Keterbatasan Penelitian	68

5.3 Saran.....68

DAFTAR PUSTAKA 69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Kuisisioner.....	44
Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Kuisisioner	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	60

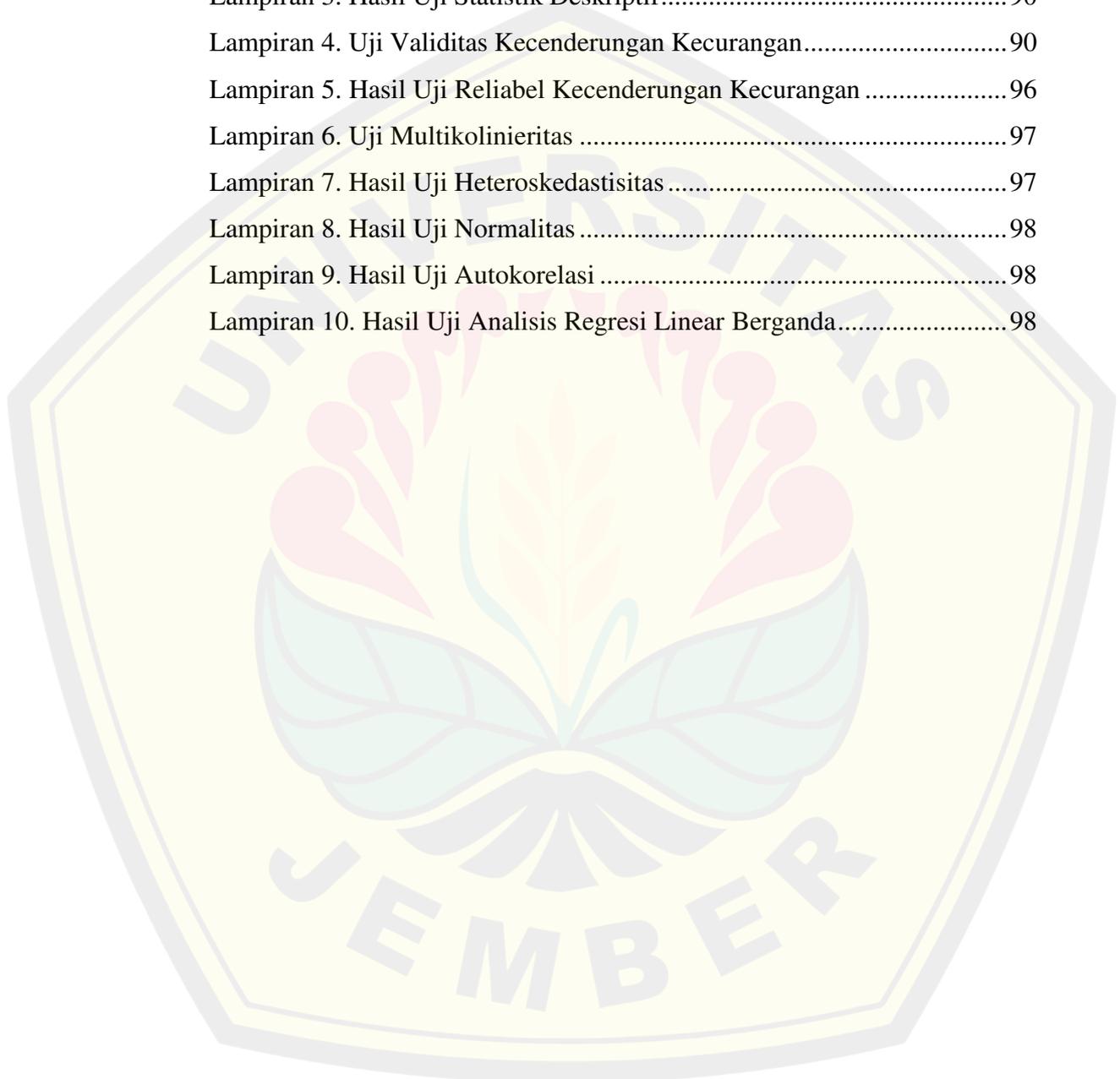
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....31
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Rekap Data.....	78
Lampiran 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	90
Lampiran 4. Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan.....	90
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabel Kecenderungan Kecurangan	96
Lampiran 6. Uji Multikolinieritas	97
Lampiran 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	98
Lampiran 9. Hasil Uji Autokorelasi	98
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	98



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi seperti saat ini, kemajuan bukan hanya terjadi pada bidang teknologi saja melainkan juga pada bidang akuntansi. Kemajuan di bidang akuntansi bukan hanya memberikan dampak baik tetapi juga buruk seperti tindak kecurangan dalam akuntansi. Alisson (2006:112) berpendapat bahwa kecurangan merupakan tindakan bohong yang terstruktur dalam mengungkapkan aset perusahaan dengan melakukan manipulasi laporan keuangan demi menguntungkan pihak pelaku kecurangan. Tindak kecurangan (*fraud*) biasanya dilakukan seseorang akibat adanya dorongan dalam melakukan penyelewengan, di saat terdapat peluang dalam melakukan kecurangan dan mencari pembenaran atas tindakan curang yang telah dilakukan oleh pelaku kecurangan. Kecurangan merupakan suatu hal yang sudah dianggap biasa bagi sebagian individu atau kelompok terutama bagi mereka yang sudah terbiasa melakukan tindak kecurangan baik dalam hal kecil maupun besar. Departemen yang memiliki frekuensi terbanyak kasus *fraud* adalah departemen operasi dan departemen akuntansi, namun kerugian yang paling besar diantara kedua departemen tersebut paling tinggi tingkat menyebabkan kerugian akibat *fraud* adalah departemen akuntansi (Prita, 2018:52).

Faktor yang mempengaruhi kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*), yang pertama adalah asimetri informasi. Scott (2003:67) menjelaskan bahwa asimetri informasi adalah kondisi yang terjadi akibat ketidaksamaan informasi diantara individu yang memberikan kebutuhan informasi dengan individu lainnya yang memerlukan informasi. Tingginya asimetri informasi yang ada pada suatu organisasi di dalam perusahaan dapat meningkatkan keinginan anggota organisasi dalam melakukan tindak kecurangan. Hal ini memberikan kesempatan bagi seseorang dalam melakukan kecurangan.

Faktor yang kedua adalah penegakan peraturan. Soekanto (dalam Didi, 2018), menjelaskan bahwa penegakan peraturan merupakan aktivitas menselaraskan hubungan antara harkat yang telah dipaparkan dalam asas-asas yang baik dari perilaku serta tindakan sebagai penjelasan nilai tahap akhir untuk melindungi interaksi sosial bermasyarakat yang baik. Faktor yang ketiga adalah keefektifan pengendalian internal. Baridwan dan Rahardjo (dalam Mustika, 2016), berpendapat bahwa keefektifan pengendalian internal melingkupi seluruh struktur dalam suatu organisasi serta keseluruhan cara dan alat yang digunakan dalam suatu perusahaan yang bertujuan agar dapat menjaga keamanan seluruh aset milik perusahaan, memajukan kemampuan di dalam kegiatan operasional, dan menjaga agar taat kepada kebijakan yang diambil manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Jika pengendalian internal tidak efektif maka dapat terjadi tindak pencurian dan penggelapan aset perusahaan oleh orang yang tidak bertanggungjawab.

Faktor yang keempat yaitu moralitas individu. Duska (dalam Kurniadewi, 2020), berpendapat bahwa moralitas adalah suatu bentuk perilaku seseorang sesuai dengan norma yang berlaku umum di lingkup masyarakat. Ketika seseorang dapat berperilaku sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku, maka dapat dikatakan individu tersebut memiliki moralitas yang baik. Faktor yang terakhir adalah kesesuaian kompensasi.

Faktor yang terakhir merupakan kesesuaian kompensasi. Menurut Rivai (2008:357), kompensasi adalah keseluruhan dari balas jasa dari penerima jasa oleh pemberi jasa dalam hal ini yaitu pegawai sebagai timbal balik dari pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi dalam bentuk berupa uang atau lainnya. Pemberian kompensasi oleh perusahaan baik dalam bentuk gaji, kenaikan jabatan, dan bonus tidak berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tindak kecurangan.

Kecurangan bisa terjadi baik di sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Contohnya seperti perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang memproduksi atau mengolah bahan mentah menjadi produk jadi (Bahri, 2016:366). Perbedaan antara perusahaan manufaktur dengan perusahaan jasa dan perusahaan dagang yaitu terletak pada akun persediaan. Pada perusahaan manufaktur terdapat tiga jenis persediaan antara lain persediaan bahan baku,

persediaan barang dalam proses, dan persediaan barang jadi. Pemilihan sektor industri manufaktur dikarenakan adanya kesulitan dalam audit persediaan. Karena, segala jenis persediaan yang terdapat dalam perusahaan manufaktur rentan terhadap kecurangan serta adanya kesulitan tersendiri dalam proses auditnya, sehingga hal tersebut membuat perusahaan manufaktur memiliki peluang kecurangan yang cukup tinggi dibandingkan jenis perusahaan sektor lain (Shatu, 2016:125). Pernyataan tersebut didukung oleh Fernazi (dalam Syafira, 2018), yang menyatakan bahwa persediaan mempunyai sifat yang rentan terhadap berbagai masalah seperti kerusakan, pencurian, kekunoan, dan kekurangan persediaan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Arens *et al.* (2015:276) yang berpendapat bahwa:

“Audit terhadap persediaan, terutama pengujian saldo persediaan tahun terakhir, sering kali merupakan bagian yang paling kompleks dan paling menghabiskan waktu audit. Persediaan sering kali merupakan akun terbesar pada neraca. Persediaan sering kali berada pada lokasi yang berbeda, yang membuat pengendalian dan perhitungan fisik menjadi sulit.”

Penelitian terdahulu telah dilakukan dalam melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan oleh pegawai, yaitu oleh Antarwiyati (2017), yang menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Didi (2018), menyatakan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2016), dikatakan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan para pegawai dalam melakukan *fraud*. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kurniadewi (2020), yang menyatakan bahwa faktor moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Kurohman *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan *fraud*.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dapat dikatakan bahwa terdapat

beberapa penelitian yang telah mencoba untuk membuktikan hal tersebut. Namun, masih terdapat perbedaan hasil antara peneliti satu dengan peneliti lainnya. Oleh karena itu, disini penulis mencoba untuk melakukan penelitian ulang dengan mengambil persepsi mengenai *fraud* pada karyawan di PT. Karya Mitra Seraya yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur. Peneliti menggunakan beberapa faktor seperti asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi sebagai variabel independen dan kecenderungan kecurangan pegawai sebagai variabel dependen. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (*Fraud*) Pada Perusahaan Manufaktur (Studi Kasus PT. Karya Mitra Seraya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Asimetri Informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*)?
2. Apakah Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*)?
3. Apakah Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*)?
4. Apakah Moralitas Individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*)?
5. Apakah Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh Asimetri Informasi terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).
2. Menganalisa pengaruh Penegakan Peraturan terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).
3. Menganalisa pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).
4. Menganalisa pengaruh Moralitas Individu terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).
5. Menganalisa pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta membuka wawasan agar dapat mengetahui tindakan kecurangan yang dapat terjadi dalam bidang akuntansi sehingga dapat mengatasi berbagai kecurangan yang dilakukan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan dalam pengendalian internalnya, agar dapat mengantisipasi terjadinya kecurangan di lingkungan perusahaan.

2) Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pembaca tentang *fraud* yang dapat terjadi di perusahaan sektor manufaktur dan membantu peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Fraud Diamond Theory*

Fraud diamond theory merupakan pandangan baru tentang *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson dan merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan Cressey tentang *fraud triangle theory*. Wolfe dan Hermanson (2004:38-42) berpendapat bahwa terdapat berbagai elemen pada *fraud diamond theory*, yaitu sebagai berikut:

1. **Tekanan (*Pressure*)**

Elemen yang pertama adalah tekanan (*pressure*), yaitu keinginan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan diakibatkan oleh tekanan baik dari pihak dalam (internal) maupun pihak luar (eksternal). Dorongan dalam melakukan tindak *fraud* biasanya terjadi akibat permasalahan keuangan, namun bisa juga terjadi akibat tekanan lainnya seperti tekanan dalam pekerjaan, tekanan gaya hidup yang tinggi, dan lainnya.

2. **Kesempatan (*Opportunity*)**

Elemen yang kedua adalah kesempatan (*opportunity*), yaitu peluang yang memungkinkan terjadinya tindakan *fraud* oleh pelaku kecurangan, hal tersebut bisa terjadi akibat pengawasan yang lemah terhadap *fraud*, dan penyalahgunaan wewenang oleh seseorang dalam suatu perusahaan.

3. **Rasionalisasi (*Rationalization*)**

Elemen yang ketiga adalah rasionalisasi (*rationalization*), yaitu suatu pemikiran yang melakukan pembenaran atas tindakannya sebagai suatu hal yang biasa dan secara moral dapat diterima lingkungan sekitarnya. Pelaku *fraud* biasanya mencari-cari alasan untuk membenarkan tindakannya, hal tersebut dilakukan untuk menenangkan hati dan pikirannya agar tidak menimbulkan rasa cemas dan takut atas tindakan yang dilakukannya.

4. Kemampuan (Capability)

Wolfe dan Hermanson (2004:38-42) berpendapat bahwa:

“Many frauds, especially some of the multibillion-dollar ones, would not have occurred without the right person with the right capabilities in place. Opportunity opens the doorway to Fraud, and incentive and Rationalization can draw the person toward it. But the person must have the Capability to recognize the open doorway as an Opportunity and to take advantage of it by walking through, not just once, but time and time again. Accordingly, the critical question is; Who could turn an Opportunity for Fraud into reality?”

Artinya adalah mayoritas kecurangan yang biasanya bernilai besar tidak dapat terjadi jika tidak ada individu tertentu yang memiliki kapabilitas khusus yang ada dalam suatu perusahaan. Peluang (*opportunity*) membuka peluang bagi tindak kecurangan (*fraud*), sedangkan tekanan (*pressure*) dan rasionalisasi (*rationalization*) yang mendorong seseorang melakukan tindak kecurangan (*fraud*).

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 *Kecurangan (Fraud)*

Kecurangan merupakan tindakan seorang individu atau kelompok manajemen, pengelola, pegawai, atau bahkan pihak ketiga yang melakukan penipuan demi memperoleh keuntungan yang melawan peraturan dan hukum yang berlaku secara sengaja (Tuanakotta, 2017). Menurut Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 13/28/DNPN tanggal 09 Desember 2011 dalam Calsia (2019), mengungkapkan bahwa *fraud* merupakan tindakan menyimpang yang disengaja untuk mencurangi, mengelabui, dan memanipulasi bank, nasabah, atau pihak yang berkepentingan di dalam lingkup bank serta penggunaan bank sebagai sarana kecurangan itu sendiri, sehingga mengakibatkan pihak-pihak yang berada dalam lingkungan bank mengalami kerugian dan pelaku *fraud* memperoleh keuntungan baik secara langsung maupun tidak. Menurut Singleton dan Singleton dalam Mulia et al. (2017) terdapat dua jenis kejahatan dalam kecurangan, yaitu:

1. Kecurangan sebagai suatu kejahatan. Artinya kecurangan mencakup kemahiran seseorang dalam memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri dengan cara yang salah serta merugikan orang lain.
2. Kecurangan sebagai suatu kesalahan. Artinya kecurangan mencakup perilaku disengaja oleh seorang individu dengan melakukan pelaporan berbagai fakta material yang salah, sehingga dapat membuat pihak tertentu keliru dalam menarik suatu keputusan dikarenakan fakta yang dianggapnya sudah benar.

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *fraud* dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu *fraudulent statement*, *asset missappropriation*, dan *corruption*.

- 1. Pernyataan Palsu (*Fraudulent Statement*)**

Pernyataan salah yang melingkupi perilaku para pejabat baik dalam suatu perusahaan maupun dalam instansi pemerintahan, agar dapat memanipulasi penyajian laporan keuangan untuk menutupi keadaan keuangan yang sesungguhnya. Penggelapan aset perusahaan yang membuat penyajian laporan keuangan yang tidak nyata dan tidak berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum serta membuat nilai keuntungan yang atraktif, sehingga para pejabat yang melakukan kecurangan tersebut memperoleh keuntungan pribadi.

- 2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Missappropriation*)**

Tindakan ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi, karena sifatnya yang dapat dihitung atau diukur (*tangible*). *Fraud* jenis ini merupakan tindakan menyalahgunakan aset atau harta perusahaan untuk keuntungan pribadi atau kelompok.

- 3. Korupsi (*Corruption*)**

Jenis *fraud* ini merupakan tindak kecurangan yang paling sulit terdeteksi, karena menyangkut bukan hanya satu individu, tetapi menyangkut kerjasama dengan pihak lain. Korupsi hampir terjadi di seluruh negara di Dunia, itu disebabkan oleh lemahnya penegakan hukum di suatu negara dan kurangnya kesadaran akan tata kelola

yang baik (*good governance*). Korupsi dapat terbagi kedalam beberapa jenis, yaitu:

1) Pertentangan kepentingan (*Conflict of Interest*)

Pertentangan kepentingan merupakan konflik kepentingan yang terjadi di saat pegawai, manajer, dan eksekutif memiliki kepentingannya masing-masing terhadap transaksi yang ada, sehingga dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Rencana penjualan, pembelian, dan lainnya termasuk dalam pertentangan kepentingan.

2) Suap (*Bribery*)

Suap merupakan suatu pemberian yang dilakukan agar dapat mempengaruhi pembuat keputusan bisnis dalam mengambil keputusannya.

3) Pemberian ilegal (*Illegal Gravity*)

Pemberian ilegal memiliki sifat serupa dengan suap. Perbedaannya yaitu dalam pemberian ilegal tidak bermaksud untung mempengaruhi pengambilan keputusan, melainkan hadiah yang diberikan karena adanya kesepakatan bisnis antara seseorang yang berpengaruh terhadap kesepakatan bisnis.

4) Pemerasan secara ekonomi (*Economic Extortion*)

Pemerasan secara ekonomi merupakan kebalikan dari tindakan suap. Di mana seseorang menawarkan untuk memberi suap terhadap suatu transaksi kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

2.2.2 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah kejadian di saat terdapat ketidaksamaan informasi yang diperoleh antar *agent* atau manajemen yang dalam ini berperan sebagai penyedia informasi kepada *prinsipal* atau para pemegang saham sebagai pengguna informasi (Scott, 2009 dalam Mustika et al. 2016).Keadaan semacam ini tentu dapat menyebabkan adanya kesempatan yang terbuka dalam tindak kecurangan demi keuntungan pribadi pegawai pelaku kecurangan agar dapat

mempoleh bonus yang tinggi, dan mempertahankan jabatan dengan cara memanipulasi kondisii keuangan perusahaan yang sebenarnya (Khang, 2002 dalam Mustika 2016). Dengan kata lain, dapat disimpulkan jika dalam suatu perusahaan terjadi asimetri informasi, maka akan memungkinkan terjadinya konflik antara *prinsipal* sebagai pengguna informasi dan *agent* sebagai penyedia informasi yang saling memanfaatkan kesempatan yang ada demi kepentingan masing-masing (Mustika, 2016). Menurut Scott (2009), asimetri informasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Adverse Selection*

Adverse selection merupakan aktivitas dimana terdapat pihak baik sendiri maupun berkelompok yang bertujuan untuk melakukan transaksi usaha yang memiliki potensi mendapatkan informasi lebih atas pihak lainnya. Asimetri informasi jenis ini dapat terjadi ketika terdapat pihak manajer perusahaan yang lebih mengetahui keadaan dan prospek kedepan perusahaan dari pada para investor luar.

2. *Moral Hazard*

Moral hazard yaitu kegiatan dimana terdapat pihak yang sedang mengerjakan suatu transaksi usaha potensial yang dapat mengamati langsung seluruh tindakan mereka dalam menyelesaikan suatu transaksi sedangkan tidak ada pihak lain yang ikut terlibat. Asimetri informasi jenis ini dapat terjadi ketika adanya pemisahan tugas antara kepemilikan dengan pengendalian.

2.2.3 Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan adalah tindakan dalam melahirkan berbagai ide tentang keadilan, peraturan yang pasti, serta manfaat sosial dapat terwujud. Proses dalam melahirkan berbagai ide tersebut yang menjadi hakikat bagi penegakan peraturan (Rahardjo, 2009 dalam Mustika 2016). Penegakan peraturan merupakan suatu usaha untuk menyelaraskan hubungan antara berbagai nilai yang dijelaskan dalam kaidah-kaidah yang ada dengan sikap dan tindakan sebagai alur penjelasan nilai tahap akhir agar dapat terciptanya kedamaian dalam lingkup hidup dalam lingkup hidup (Soekanto, 2006 dalam Mustika 2016). Menurut

Rahardjo (2009), peraturan sebagai terbagi menjadi tiga sub sistem, yaitu:

1. Sub sistem nilai yaitu sistem norma baik dalam bentuk tertulis (peraturan perundang-undangan) atau dalam bentuk lisan (kebiasaan).
2. Sub sistem *legal structure*, yaitu dapat berbentuk badan hukum yang bertugas dalam melaksanakan makna dari hukum itu sendiri berdasarkan sifat-sifatnya yang abstrak menjadi hukum yang bersifat konkret.
3. Sub sistem *legal culture* (budaya hukum), yaitu berupa pendapat serta kesadaran hukum dan masyarakat dalam memberikan pengaruh atas fungsi substansi hukum atau terhadap aparat hukum.

Lemahnya penegakan peraturan yang berlaku di perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam melakukan tindak kecurangan. Sedangkan, tegaknya hukum yang berlaku di suatu perusahaan diharapkan dapat mengurangi terjadinya *fraud*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tegak penegakan hukum yang ada dalam suatu perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan terjadinya fraud (Permatasari, 2017).

2.2.4 Keefektifan Pengendalian Internal

Hery (dalam Defiany, 2017), berpendapat bahwa pengendalian internal merupakan sebuah seperangkat kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk melindungi seluruh harta milik perusahaan dari segala bentuk penyalahgunaan aset perusahaan, memastikan ketersediaan informasi akuntansi yang tepat, dan memastikan seluruh karyawan perusahaan telah mematuhi peraturan berdasarkan hukum yang berlaku serta melakukan segala kebijakan yang dikeluarkan manajemen di dalam perusahaan tersebut. Pengendalian internal merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh bagian dari perusahaan seperti dewan komisaris, manajemen perusahaan, dan anggota yang lainnya bertujuan untuk memberikan keyakinan tentang pencapaian dari ketiga golongan yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas serta efisiensi, dan yang terakhir kepatuhan terhadap hukum yang berlaku (Ikatan Akuntan Indonesia/IAI, 2001 dalam Mustika 2016). Pengendalian internal yang efektif memiliki peran penting dalam kelangsungan berjalannya suatu perusahaan dalam mengurangi kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa adanya

pengendalian internal yang efektif dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan.

2.2.5 Moralitas Individu

Kohlberg (dalam Mulia, 2017), berpendapat bahwa terdapat tiga tahapan moral, yaitu tahapan pra-konvensional, tahapan konvensional dan tahapan pasca-konvensional. Tingkat penalaran moral seseorang dapat mempengaruhi perilaku etis mereka (Liyanarachi, 2009 dalam Mulia 2017). Individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang kurang akan berperilaku berbeda dengan individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang tinggi pada saat menghadapi dilema etika. Semakin tinggi tingkat nalar seseorang, maka hal tersebut akan membuat individu cenderung melakukan hal yang benar. Dengan kata lain, individu pada tahapan pra-konvensional seseorang akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum yang berlaku umum di masyarakat. Selanjutnya, pada tahapan konvensional, seseorang melakukan suatu tindakan dengandidasari atas persetujuan dari lingkungan terdekatnya dan juga pada norma yang berlaku umum di masyarakat. Pada tahap pasca-konvensional, seseorang akan melakukan tindakan atas dasar pada kepentingan pihak lain dan berdasarkan hukum yang berlaku umum. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat kemungkinan individu tersebut dalam melakukan tindakan benar (Rest, 2000 dalam Mulia 2017).

2.2.6 Kesesuaian Kompensasi

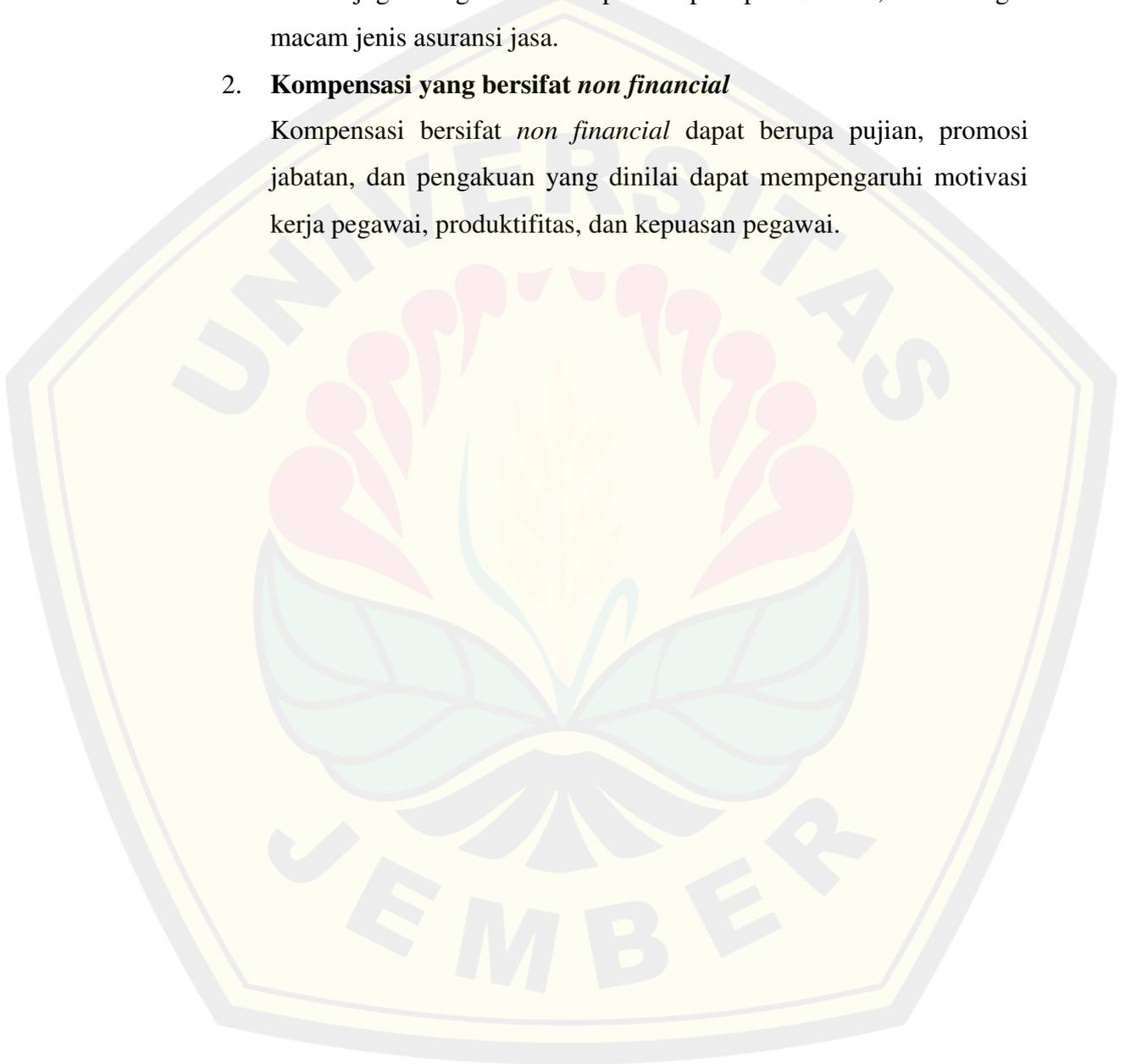
Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa dari pihak perusahaan atas segala kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai (Veithzal, 2006 dalam Firdaus 2018). Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan segala kontribusi yang telah diberikan selama bekerja. Kompensasi yang telah sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi lebih lagi terhadap karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Sehingga, hal tersebut dapat mendorong karyawan dalam memberikan usaha terbaiknya dalam bekerja bagi perusahaan (Gibson, 1997 dalam Mustika 2016). Menurut Veithzal (2006), bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada dua, yaitu:

1. **Kompensasi yang bersifat *financial***

Kompensasi bersifat *financial* terdiri dari dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa pembayaran kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau dapat disebut juga sebagai benefit dapat berupa seperti liburan, dan berbagai macam jenis asuransi jasa.

2. **Kompensasi yang bersifat *non financial***

Kompensasi bersifat *non financial* dapat berupa pujian, promosi jabatan, dan pengakuan yang dinilai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktifitas, dan kepuasan pegawai.



2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terkait dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan pegawai melakukan tindak kecurangan (*fraud*) telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Mirza (2013)	Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Satuan Kerja Dinas Kota Surakarta	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen yang sama, seperti keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan penegakan peraturan.	1. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori <i>fraud triangle</i> . 2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sektor pemerintahan	1. Keefektifan pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal berpengaruh negative terhadap kecenderungan pegawai melakukan fraud. 2. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan fraud. 3. Kultur organisasi dan penegakan peraturan tidak memiliki pengaruh terhadap

					kecenderungan pegawai melakukan fraud
2.	Mustika et al. (2016)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung.	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen yang sama, yaitu asimetri informasi, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu	1. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori fraud triangle. 2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sektor pemerintahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i>. 2. Perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i>.
3.	Noven (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kota Kediri	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen yang sama, yaitu asimetri informasi	Asimetri informasi, Penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian internal dan ketaatan pada peraturan akuntansi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. 2. Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap

			dan pengendalian internal		kecenderungan kecurangan oleh pegawai.
4.	Kurrohman et al (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri	Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen yang sama, seperti kesesuaian kompensasi, dan pengendalian internal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori <i>fraudtriangle</i>. 2. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah instansi perguruan tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian kompensasi, gaya kepemimpinan, penegakan peraturan, budaya etis manajemen, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i>. 2. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i>.
5.	Febriyani et al. (2019)	Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai pada Dinas Kota Tegal.	1. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa variabel independen yang sama, yaitu keefektifan pengendalian internal,	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sektor pemerintahan.	Keefektifan pengendalian internal, penegakan peraturan, kesesuaian kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan pegawai melakukan <i>fraud</i> .

			<p>penegakan peraturan, dan kesesuaian kompensasi.</p> <p>2. Peneliti menggunakan teori yang sama yaitu <i>fraud diamond theory</i>.</p>		
--	--	--	--	--	--

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun oleh peneliti atas dasar teori, yang kebenaran dari pernyataan tersebut masih harus dibuktikan secara empiris (Chandarin, 2017:110). Berdasarkan rumusan masalah, landasarn teori dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan *Fraud*.

Asimetri informasi menurut Scott (2003:67), merupakan suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan informasi yang diperoleh antar *agent* atau manajemen yang dalam ini berperan sebagai penyedia informasi dengan *principal* atau para pemegang saham sebagai pengguna informasi. informasi dengan *principal* atau para pemegang saham sebagai pengguna informasi. Jika dalam suatu perusahaan terjadi asimetri informasi, maka akan memungkinkan terjadinya konflik antara *principal* sebagai pengguna informasi dan *agent* sebagai penyedia informasi, karena setiap pihak akan saling memanfaatkan peluang yang ada demi kepentingan masing-masing pihak, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya tindak kecurangan. Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) dalam asimetri informasi dapat membuat terjadinya tindak kecurangan. Menurut Nasution dalam Rahmawati (2012), terjadinya asimetri informasi diakibatkan oleh minimnya informasi yang diperoleh principal tentang kinerja agen, serta pihak agen lebih memiliki banyak informasi secara menyeluruh tentang perusahaan, hal tersebut menciptakan peluang terjadinya tindak kecurangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat asimetri informasi, maka semakin besar kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Noven (2017), dimana hasil yang didapatkan adalah asimetriinformasi memiliki pengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan.

H1: Asimetri Informasi Berpengaruh Positif terhadap Kecenderungan Kecurangan oleh Pegawai.

2.4.2 Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Fraud.

Penegakan peraturan menurut Soekanto dalam Didi (2018), adalah aktivitas menselaraskan hubungan antara berbagai ide yang telah dipaparkan dengan kaidah-kaidah yang baik dari perilaku serta tindakan sebagai penjelasan nilai tahap akhir untuk melindungi interaksi sosial bermasyarakat yang baik. Penegakan peraturan yang kurang efektif dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam suatu perusahaan untuk melakukan tindakan kecurangan. Sedangkan penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi terjadinya *fraud*. Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) yang terdapat apabila penegakan peraturan dalam suatu perusahaan dinilai kurang efektif, hal tersebut akan memberikan kesempatan bagi pegawai perusahaan dalam melakukan kecurangan (Yulianti, 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif penegakan peraturan dalam suatu perusahaan, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Mustika et al (2016), dimana hasil yang didapatkan adalah penegakan peraturan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

H2: Penegakan Peraturan Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan oleh Pegawai.

2.4.3 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Fraud.

Fungsi utama pengendalian internal dalam perusahaan adalah untuk mencegah adanya kecurangan yang terjadi pada aset perusahaan. Menurut Delfi et al (2014), keefektifan pengendalian internal dapat melindungi perusahaan dari berbagai bentuk kecurangan seperti pencurian, penggelapan, dan penyalahgunaan aset perusahaan. Jika perusahaan sudah memiliki pengendalian internal yang efektif, maka dapat meminimalisir segala bentuk kecurangan yang dapat dilakukan.

Sebaliknya, jika pengendalian internal perusahaan tersebut lemah maka dapat

mengakibatkan terjadinya *fraud*. Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) pegawai dalam melakukan tindak kecurangan sangat terbuka, apabila perusahaan tidak memiliki sistem pengawasan atau monitoring yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada tingginya potensi terjadinya kecurangan oleh pegawai perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektifnya suatu pengendalian internal di perusahaan, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Maula (2017), dimana hasil yang didapatkan adalah keefektifan pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

H3: Keefektifan Pengendalian Internal Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan oleh Pegawai.

2.4.4 Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Fraud.

Moralitas individu menurut Duska dalam Kurniadewi (2020), yaitu suatu bentuk perilaku seseorang menurut norma dan nilai-nilai yang berlaku umum di lingkungan masyarakat. Menurut Liyaranachi dalam Mulia (2017), menyatakan bahwa tingkat penalaran seseorang berpengaruh terhadap perilaku etis mereka, individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang terbilang rendah, maka dapat berperilaku berbeda dengan individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang tinggi pada saat menghadapi dilema etika. Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, rasionalisasi (*rationalization*) merupakan tindakan yang membenarkan kejahatan yang dilakukan oleh seseorang (Tuanakotta, dalam Widiанти 2016). Sehingga, rasionalisasi atas kegiatan yang dilakukan pegawai dalam melakukan tindakan yang menguntungkan pegawai tersebut dan merugikan perusahaan merupakan suatu tindak kecurangan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya tahapan moralitas individu yang dimiliki seseorang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan

Laboure (2020), dimana hasil yang didapatkan adalah moralitas individu memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

H4: Moralitas Individu Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan oleh Pegawai.

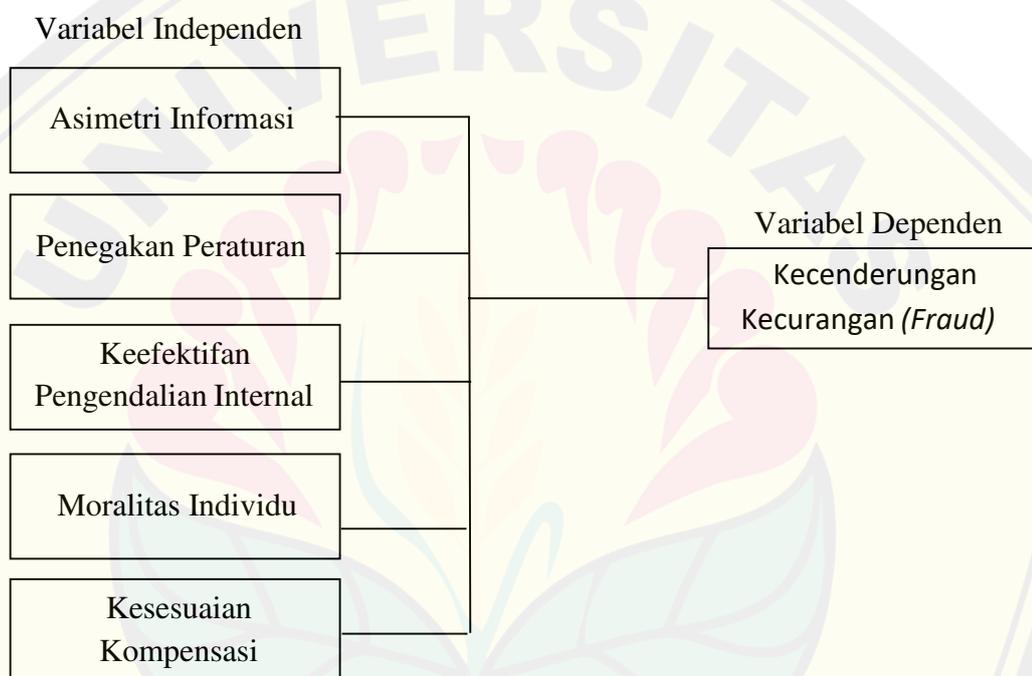
2.4.5 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Pegawai Melakukan Fraud.

Menurut Hasibuan dalam Suarcaya et al. (2017), kompensasi yaitu sesuatu yang berhubungan dengan imbalan finansial yang didapatkan oleh pegawai. Sedangkan, kesesuaian kompensasi adalah tingkat kepuasan yang didapatkan para pegawai atas upah yang telah diberikan perusahaan dalam bentuk gaji perjamatau gaji perbulan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kesesuaian kompensasi diharapkan dapat membuat karyawan tersebut merasa tercukupi kebutuhan finansialnya, sehingga tidak membuat seorang karyawan melakukan kecurangan (*fraud*) yang dapat merugikan perusahaan. Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, tekanan (*pressure*) yang diakibatkan permasalahan *financial* dapat membuat pegawai melakukan tindak kecurangan. Wexley et al. dalam Ristianingsih (2017), menjelaskan bahwa ketidaksesuaian kompensasi dapat menyebabkan pegawai mencari penghasilan lain, dengan cara melakukan tindak kecurangan seperti korupsi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kecenderungan kecurangan oleh pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Delfi et al. (2014), dimana hasil yang didapatkan adalah kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

H5: Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecenderungan Kecurangan oleh Pegawai.

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan paparan di atas dan disertai dengan penelitian terdahulu, beberapa variabel yang terdapat di dalam penelitian ini terdiri atas 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*).



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan suatu hasil yang diperoleh dari beberapa prosedur statistik atau dengan menggunakan cara lainnya dari kuantifikasi (Sujarweni, 2019:82). Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai rangkaian proses untuk memperoleh pengetahuan yang didapatkan dari data yang diperoleh dalam bentuk angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui oleh peneliti (Kasiram, 2008 dalam Sujarweni 2019).

Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu dan kesesuaian kompensasi dan variabel dependen, yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*) di sektor industri manufaktur.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Karya Mitra Seraya. Pertimbangan dalam memilih populasi dari PT. Karya Mitra Seraya karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, dimana perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang rentan terhadap adanya kecurangan serta adanya kesulitan tersendiri dalam proses auditnya akibat adanya akun persediaan (Shaftu, 2016:125).

3.2.2 Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan metode penyampelan data berdasarkan dengan berbagai macam kriteria sampel yang dibutuhkan dalam penelitian (Chandarin, 2018:125). Kriteria yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai non manajerial yang bekerja di PT. Karya Mitra Seraya.

2. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 1 tahun.

Berdasarkan kriteria di atas, sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden. Hal ini didasari pada pendapat Sekaran (2006) yang mendasar pada Rescoe (1975), dimana dalam menentukan sampel yang layak dalam penelitian dibutuhkan 30-500 responden.

3.3 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat atau didapatkan oleh peneliti (Sanusi, 2019:27). Dalam penelitian ini, data diperoleh dari persepsi responden, yaitu pegawai tetap yang bekerja di PT. Mitra Karya Seraya. Pertimbangan dalam memilih data primer adalah karena dengan menggunakan data primer, peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut. Peneliti juga dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkannya data tersebut dengan data yang tersedia. Selain itu, peneliti dapat lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data di lapangan (Sanusi, 2019:27).

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner adalah metode pengumpulan data berupa kumpulan pertanyaan yang telah disusun secara cermat terlebih dahulu oleh peneliti (Sanusi, 2019:32). Kuisisioner dalam penelitian ini berisi mengenai persepsi pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kuisisioner ini disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden melalui *google form*.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Data Variabel

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa hubungan diantara variabel independen yang merupakan proksi dari asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian

kompensasi dan variabel dependen, yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan untuk menganalisa berbagai permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu variabel dependen dan independen

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik serta fokus peneliti. Selain itu, variabel dependen juga dikenal sebagai variabel standar (*criterion variable*) atau dapat disebut juga sebagai variabel terikat (Chandarin, 2018:83). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*). Kecurangan merupakan tindakan yang disengaja oleh seorang individu atau kelompok manajemen, pengelola, pegawai, atau bahkan pihak ketiga yang melakukan penipuan demi memperoleh keuntungan yang melawan peraturan dan hukum yang berlaku (Tuanakotta, 2017:122). Instrumen yang digunakan dalam pengukuran variabel ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dikembangkan oleh Panggabean (2016) dalam Mustikasari (2013). Jawaban yang diterima dari responden diukur dengan skala likert 1-5. Jika nilai yang diperoleh tinggi, maka semakin tinggi tingkat frekuensi kecurangan yang terjadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kelebihan biaya.
2. Keuntungan pribadi.
3. Bukti pendukung.
4. Penyelewengan dana.
5. Dokumen pendukung.

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, variabel independen juga dikenal sebagai variabel pemrediksi (*predictor variable*), atau dapat disebut juga dengan variabel bebas (Chandrarini, 2018:83). Variabel independen dalam penelitian ini adalah asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi yang diukur dengan kuisioner menggunakan skala likert 1-5 yaitu; (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3)

Cukup Setuju, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Variabel independan yang terdapat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Asimetri Informasi

Asimetri informasi merupakan kondisi disaat terdapat ketidaksamaan informasi yang diperoleh antar *agent* atau manajemen yang dalam ini berperan sebagai penyedia informasi dengan *prinsipal* atau para pemegang saham sebagai pengguna informasi (Scott, 2009 dalam Mustika et al. 2016).Keadaan semacam ini tentu dapat membuka kesempatan bagi pegawai untuk melakukan kecurangan, hal tersebut dilakukan demi memperoleh kompensasi bonus yang tinggi, mempertahankan jabatan, dsb dengan melakukan pelaporan informasi keuangan yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya terjadi di perusahaan (Khang, 2002 dalam Mustika 2016). Dengan kata lain, dapat disimpulkan jika dalam suatu perusahaan terjadi asimetri informasi, maka akan memungkinkan terjadinya konflik antara *prinsipal* sebagai pengguna informasi dan *agent* sebagai penyedia informasi yang saling memanfaatkan peluang yang ada demi kepentingan pribadi (Mustika, 2016). Instrumen yang digunakan untuk mengukur asimetri informasi terdiri dari enam jenis pertanyaan yang dikembangkan oleh Dunk (1993) dalam Firdaus (2018). Jawaban yang didapat diukur dengan skala likert 1-5. Jika nilai yang diperoleh tinggi , maka semakin tinggi tingkat frekuensi kecurangan yang terjadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penyaji mendapatkan informasi lebih.
- 2) Penyaji dapat memahami hubungan *input-output*.
- 3) Penyaji dapat mengetahui apa yang sebenarnya dapat dicapai.
- 4) Penyaji daapt memahami teknis pekerjaan..
- 5) Penyaji dapat mengetahui pengaruh dari faktor luar.
- 6) Penyaji lebih memahami potensi kinerja.

2. Penegakan Peraturan

Penegakan peraturan adalah tindakan dalam melahirkan berbagai ide tentang keadilan, peraturan yang pasti, serta manfaat sosial dapat terwujud. Proses dalam melahirkan berbagai ide tersebut yang menjadi hakikat bagi penegakan

peraturan (Rahardjo, 2009 dalam Mustika 2016). Instrumen yang digunakan untuk mengukur penegakan peraturan terdiri dari enam jenis pertanyaan yang dikembangkan oleh Zulkarnain (2013) dalam Firdaus(2018). Jawaban yang didapat diukur dengan skala likert 1-5. Jika nilai yang diperoleh tinggi, maka semakin tinggi tingkat frekuensi kecurangan yang terjadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

- 1) Aturan hukum yang berlaku.
- 2) Ketanggapan pegawai terhadap pelanggaran.
- 3) Standar dan peraturan yang ditetapkan instansi.
- 4) Ketepatan waktu dalam bekerja.
- 5) Kesesuaian tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Sanksi.

3. Keefektifan Pengendalian Internal

Hery (dalam Defiany, 2017), berpendapat bahwa pengendalian internal merupakan sebuah seperangkat kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk melindungi seluruh harta milik perusahaan dari segala bentuk penyalahgunaan aset perusahaan, memastikan ketersediaan informasi akuntansi yang tepat, dan memastikan seluruh karyawan perusahaan telah mematuhi peraturan berdasarkan hukum atau undang-undang yang berlaku serta melakukan segala kebijakan yang dikeluarkan manajemen di dalam perusahaan tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur keefektifan pengendalian internal terdiri dari sepuluh pertanyaan yang dikembangkan oleh COSO (2013) dalam Maysarah(2019). Jawaban yang didapat diukur dengan skala likert 1-5. Jika nilai yang diperoleh tinggi, maka semakin tinggi tingkat frekuensi kecurangan yang terjadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian.
- 2) Penilaian risiko.
- 3) Aktivitas pengendalian.
- 4) Informasi dan komunikasi.
- 5) Pengawasan.

4. **Moralitas Individu**

Individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang kurang akan berperilaku berbeda dengan individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang tinggi pada saat menghadapi dilema etika. Semakin tinggi tingkat nalar seseorang, maka hal tersebut akan membuat individu cenderung melakukan hal yang benar. Dengan kata lain, individu pada tahapan pra-konvensional seseorang akan melakukan suatu tindakan karena takut terhadap hukum yang berlaku umum di masyarakat. Selanjutnya, pada tahapan konvensional, seseorang melakukan suatu tindakan dengandidasari atas persetujuan dari lingkungan terdekatnya dan juga pada norma yang berlaku umum di masyarakat. Pada tahap pasca-konvensional, seseorang akan melakukan tindakan atas dasar pada kepentingan pihak lain dan berdasarkan hukum yang berlaku umum. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat kemungkinan individu tersebut dalam melakukan tindakan benar (Rest, 2000 dalam Mulia 2017). Moralitas individu diukur melalui enam pertanyaan yang mengukur setiap tahapan moralitas melalui kasus dilema etika akuntansi. Jawaban yang didapat diukur dengan skala likert 1-5, semakin tinggi nilai yang didapat, maka semakin tinggi tingkat moralitas individu. Model pengukuran ini dikembangkan oleh Kohlberg (1969) dan Rest (1979) dalam Maysarah (2019) melalui kasus etika akuntansi

5. **Kesesuaian Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Suarcaya et al. (2017), kompensasi merupakan pengertian yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diperoleh pegawai. Sedangkan, kesesuaian kompensasi merupakan kepuasan para pegawai atas upah yang telah diberikan perusahaan dalam bentuk gaji perjam atau gaji perbulan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kesesuaian kompensasi diharapkan dapat membuat karyawan tersebut merasatercukupi, sehingga tidak membuat seorang karyawan melakukan tindak kecurangan (*fraud*) yang merugikan perusahaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur asimetri informasi terdiri dari Sembilan jenis pertanyaan yang dikembangkan oleh Gibson (1997) dalam Firdaus (2018). Jawaban yang

didapat diukur dengan skala likert 1-5. Jika nilai yang diperoleh tinggi, maka semakin tinggi tingkat frekuensi kecurangan yang terjadi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi keuangan.
- 2) Pengakuan perusahaan atas keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Promosi.
- 4) Penyelesaian tugas.
- 5) Pencapaian sasaran.
- 6) Pengembangan pribadi.

3.5 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS (*Software Statistics for the Social Science*) dalam melakukan analisis data. Beberapa teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan mengenai karakteristik sampel penelitian dengan menggunakan rerata, *standard deviation*, maksimum dan minimum (Chandarin, 2018:139). Peneliti akan menggunakan rerata, *standard deviation*, maksimum dan minimum dalam bentuk tabulasi data responden dari hasil kuisisioner.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam menguji kualitas data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah disebarkan, maka diperkukan adanya uji kualitas data. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis uji kualitas data yang digunakan, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data dari kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016:52-53). Dalam penelitian ini, pengujian validitas akan menggunakan *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari

pertanyaan yang ada. Jika nilai dari *pearson correlation* $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang valid, begitu pula sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuisisioner sebagai indikator dari variabel Suatu kuisisionerakan dikatakan realibel atau handal jika memiliki jawaban atas pertanyaan yang stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:48). Dalam penelitian ini, uji reabilitas akan dilakukan dengan menghitung besarnya nilai cronbach's alpha masing-masing indikator dari suatu variabel. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka dapatdisimpulkan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang reliabel, begitu pula sebaliknya.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan saat variabel independennya lebih dari satu, sehingga diperlukannya pengujian lagi terhadap variabel independen hasil uji regresi dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2016:223).

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan uji yang dilakukan pada model regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Pada penelitian ini, uji multikolonieritas akan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Dalam hal ini, variabel independen yang memiliki multikolonieritas akan memiliki nilai VIF lebih besar dari 10, sedangkan variabel independenyang tidak memiliki multikolonieritas akan memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2013:105).

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan uji yang dilakukan pada model regresiyang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari seluruh pengamatan. Uji heteroskedasitas yang digunakan pada penelitian ini akan menggunakan *Glejser Test*. Dalam *Glejser Test*, model regresi

yang mengalami heteroskedastisitas akan memiliki angka signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas akan memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013:142).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan pada model regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual telah terdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2013:160). Pada penelitian ini, uji normalitas akan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirov Test*. Dalam *Kolmogrov-Smirov Test*, data yang telah terdistribusi secara normal akan memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan untuk data yang tidak terdistribusi secara normal akan memiliki angka signifikansi lebih kecil dari 0,005 (Ghozali, 2013:160).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan pada model regresi yang bertujuan untuk memastikan tidak adanya korelasi antara kesalahan residual pada periode 1 dengan kesalahan residual pada periode t-1 (Ghozali, 2013:110). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi akan menggunakan *Durbin Watson (DW)* yang nantinya pengujian ini akan menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila nilai $DW < d_L$, maka terdapat autokorelasi positif antara kesalahan residual.
- b. Apabila nilai $d_L < DW < d_U$, maka autokorelasi antar kesalahan residual tidak dapat disimpulkan.
- c. Apabila nilai $d_U < DW < 4-d_U$, maka tidak terdapat autokorelasi antara kesalahan residual.
- d. Apabila nilai $4-d_U < DW < 4-d_L$, maka autokorelasi antar kesalahan residual tidak dapat disimpulkan.
- e. Apabila nilai $dW > 4-d_L$, maka terdapat autokorelasi negative antara kesalahan residual.

3.5.4 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis digunakan untuk memperoleh hasil analisis data yang valid antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam menguji hipotesis, peneliti akan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji intensitas hubungan antara variabel dependen dan independen (Chandarin, 2018:125) yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kecenderungan Kecurangan
α	= Koefisien Regresi Konstanta
B ₁ - B ₅	= Koefisien Regresi Masing Proksi
X ₁	= Asimetri Informasi
X ₂	= Penegakan Peraturan
X ₃	= Keefektifan Pengendalian Internal
X ₄	= Moralitas Individu
X ₅	= Kesesuaian Kompensasi
e	= Error

2. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan mengenai proporsi variabel variasi independen yang dinilai dapat menjelaskan variabel dependen (Chandrarin, 2018:141). Dalam hal ini, nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan satu atau dengan kata lain nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R² mendekati angka 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun, jika nilai R² semakin mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam memprediksi variasi variabel dependen

dinilai terbatas (Ghozali, 2013:97).

3. Uji F (Uji Simultan)

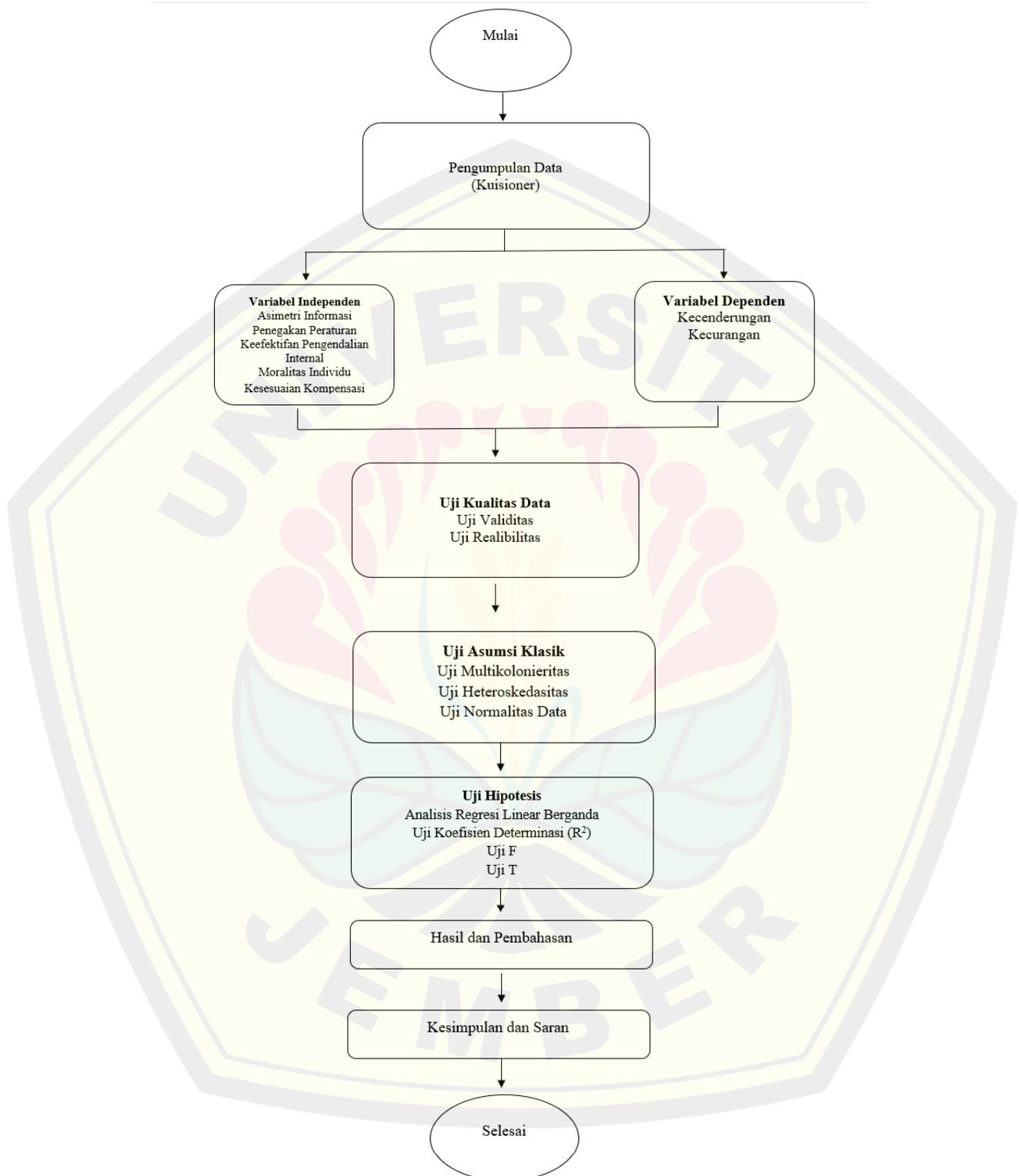
Uji F merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi. Dalam hal ini, uji F dapat dilakukan dengan cara mengetahui nilai signifikan F dengan menggunakan spss dilihat dari hasil output regresi dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2013:98). Kriteria dari uji F adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $F < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Apabila nilai $F > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kecenderungan kecurangan (Ghozali, 2013:98). Dalam hal ini, nilai dari uji t adalah 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Objek pada penelitian ini yaitu para pegawai bukan manajerial pada perusahaan manufaktur PT. Karya Mitra Seraya, berdasarkan pada teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan 52 kuisioner ke departemen yang terkait. Selanjutnya, sampel yang telah diperoleh kemudian dipilih serta digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Berikut ini pada tabel 4.1 rincian pengembalian kuisioner sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuisioner

No.	Departemen	Disebar	Kembali	Tidak dapat diolah
1	HRGA	4	4	0
2	Quality Control	4	4	0
3	Sales Support	5	5	0
4	Purchasing	4	4	0
5	GD Bahan Baku & Matesoris	3	3	0
6	Maintenance	2	2	0
7	Produksi	12	12	0
8	Project & Perakitan	8	8	0
9	Metal Powder & Coating	10	10	0
Total		52	52	0

Tabel 4.2 Hasil Pengumpulan Data Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisioner yang disebar	52	100%
Kuisioner yang kembali	52	100%
Kuisioner yang tidak memenuhi syarat	0	0%
Kuisioner yang memenuhi syarat	52	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa kuisioner yang telah disebar sebanyak 52, dan dapat diketahui seluruh kuisioner diisi oleh responden. Peneliti bisa mendapatkan hasil dari pengembalian kuisioner sebesar 100% karena peneliti

melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan mengenai pengumpulan data kuisisioner. Maka dari itu, keseluruhan kuisisioner dapat di gunakan sebanyak 52.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi seperti jenis kelamin, umur, jabatan, dan pendidikan terakhir. Karakteristik ini dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	37	71%
2	Wanita	15	29%
Total		52	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.3, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuisisioner dengan lengkap adalah pria sejumlah 37 responden atau sebesar 71%. Sedangkan, wanita hanya sebanyak 15 responden atau sebesar 29%.

4.2.2 Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30	36	69%
2	31-40	16	31%
Total		52	100%

Berdasarkan data dari tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 36 responden atau 69% dari total keseluruhan responden sebanyak 52 berusia sekitar 20-30 tahun. Sedangkan, sisanya sebanyak 16 responden atau 31% dari total keseluruhan responden sebanyak 52 berusia sekitar 31-40 tahun.

4.2.3 Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	31	60%
2	D1	2	4%
3	D3	5	9%
4	S1	14	27%
Total		52	100%

Berdasarkan data dari tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner dengan lengkap yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 31 responden dari total responden sebanyak 52. Sisanya sebanyak 2 responden berpendidikan D1, 5 responden berpendidikan D3, dan sebanyak 14 responden berpendidikan S1.

4.2.4 Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa jabatannya dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No	Masa Jabatan	Jumlah	Persentase
1	< 5	52	100%
Total		52	100%

Berdasarkan data dari tabel 4.6 di atas, dapat dilihat dengan jelas bahwa keseluruhan responden yang mengisi kuisioner dengan lengkap memiliki masa jabatan kerja dibawah 5 tahun, karena perusahaan PT. Karya Mitra Seraya baru berjalan selama 5 tahun.

4.3 Statistik Deskriptif

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	52	5	13	7,32	1,977
Asimetri Informasi	52	12	24	18,26	2,938
Penegakan Peraturan	52	22	30	25,73	1,879
Keefektifan Pengendalian Internal	52	16	39	29,34	4,906
Moralitas Individu	52	9	19	13,07	2,131
Kesesuaian Kompensasi	52	22	45	37,61	3,576
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan data dari tabel 4.7 diatas mengenai hasil uji statistik deskriptif, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel kecenderungan kecurangan (*fraud*) menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 5. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang terjawab responden yaitu sebesar 13. Nilai rata-rata aktual (*mean*) adalah 7,32. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel kecederungan kecurangan (*fraud*) yaitu senilai 1,977 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 1,977 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 7,32, hal itu menunjukkan bahwa penyimpangan data terbilang kecil.
2. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel asimetri informasi menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 12. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang terjawab responden yaitu sebesar 24. Nilai rata-rata aktual (*mean*) adalah 18,26. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel asimetri informasi yaitu senilai 2,938 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 2,938 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 18,26, hal itu menunjukkan bahwa

penyimpangan data terbilang kecil.

3. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel penegakan peraturan menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 22. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang terjawab responden yaitu sebesar 30. Nilai rata-rata aktual (mean) adalah 25,73. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel penegakan peraturan yaitu senilai 1,879 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 1,879 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 25,73, hal itu menunjukkan bahwa penyimpangan data terbilang kecil.
4. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel keefektifan pengendalian internal menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 16. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang terjawab responden yaitu sebesar 39. Nilai rata-rata aktual (mean) adalah 29,34. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel keefektifan pengendalian internal yaitu senilai 4,906 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 4,906 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 29,34, hal itu menunjukkan bahwa penyimpangan data terbilang kecil.
5. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel moralitas individu menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 9. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang terjawab responden yaitu sebesar 19. Nilai rata-rata aktual (mean) adalah 13,07. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel moralitas individu yaitu senilai 2,131 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 2,131 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 13,07, hal itu menunjukkan bahwa penyimpangan data terbilang kecil.
6. Hasil penelitian dari responden terhadap variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan bahwa nilai minimum dari pertanyaan yang terjawab oleh responden yaitu sebesar 22. Sedangkan, nilai maksimum pertanyaan yang

terjawab responden yaitu sebesar 45. Nilai rata-rata aktual (mean) adalah 37,61. Selanjutnya, untuk standar deviasi menunjukkan bahwa ukuran penyebaran dari variabel kesesuaian kompensasi yaitu senilai 3,576 dari jumlah responden yang diteliti sebanyak 52. Nilai dari standar deviasi sebesar 3,576 lebih kecil dari nilai rata-rata sebesar 37,61, hal itu menunjukkan bahwa penyimpangan data terbilang kecil.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas diperlukan dalam mengukur validnya data dari seperangkat kuisisioner. Seperangkat kuisisioner dapat dinyatakan valid jika pada pertanyaan kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2016:52-53). Pada Penelitian ini, pengujian validitas akan menggunakan pearson correlation dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan yang ada. Data dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada signifikansi 0,05.

Cara membandingkan r hitung dengan r tabel dapat menggunakan rumus $df = n - 2$. Jumlah banyak data (n) sebesar 52, maka nilai df adalah sebesar 50. Sehingga, dalam penelitian ini diperoleh r tabel sebesar 0,2732. Pemaparan terkait hasil uji validitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kecenderungan Kecurangan (Y)	Y1	0.804**	0.2732	Valid
	Y2	0.749**	0.2732	
	Y3	0.814**	0.2732	
	Y4	0.737**	0.2732	
	Y5	0.641**	0.2732	
Asimetri Informasi (X1)	X1.1	0.496**	0.2732	Valid
	X1.2	0.521**	0.2732	
	X1.3	0.703**	0.2732	
	X1.4	0.692**	0.2732	
	X1.5	0.334**	0.2732	

	X1.6	0.422**	0.2732	
	X2.1	0.545**	0.2732	
	X2.2	0.589**	0.2732	
Penegakan Peraturan (X2)	X2.3	0.651**	0.2732	Valid
	X2.4	0.391**	0.2732	
	X2.5	0.560**	0.2732	
	X2.6	0.448**	0.2732	
Keefektifan Pengendalian Internal (X3)	X3.1	0.726**	0.2732	Valid
	X3.2	0.728**	0.2732	
	X3.3	0.757**	0.2732	
	X3.4	0.854**	0.2732	
	X3.5	0.715**	0.2732	
	X3.6	0.662**	0.2732	
	X3.7	0.331**	0.2732	
	X3.8	0.373**	0.2732	
	X3.9	0.319**	0.2732	
	X3.10	0.305**	0.2732	
Moralitas Individu (X4)	X4.1	0.410**	0.2732	Valid
	X4.2	0.719**	0.2732	
	X4.3	0.686**	0.2732	
	X4.4	0.468**	0.2732	
	X4.5	0.667**	0.2732	
Kesesuaian Kompensasi (X5)	X5.1	0.753**	0.2732	Valid
	X5.2	0.735**	0.2732	
	X5.3	0.681**	0.2732	
	X5.4	0.801**	0.2732	
	X5.5	0.725**	0.2732	
	X5.6	0.644**	0.2732	
	X5.7	0.513**	0.2732	
	X5.8	0.658**	0.2732	
	X5.9	0.344**	0.2732	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner akan dikatakan reliabel atau handal jika memiliki jawaban atas pertanyaan yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:48). Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan data yang diperoleh merupakan data yang reliabel, begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	0.793	Reliabel
X1	0.705	Reliabel
X2	0.701	Reliabel
X3	0.738	Reliabel
X4	0.716	Reliabel
X5	0.761	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel penelitian $>0,60$. Maka dapat dikatakan bahwa sudah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Menentukan analisis regresi linear berganda diperlukannya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi.

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas akan menggunakan nilai VIF. Dalam hal ini, jika nilai korelasi kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas, sedangkan untuk variabel independen yang tidak memiliki multikolinieritas akan memiliki nilai VIF lebih besar dari 10

(Ghozali, 2013:105). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Colinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Asimetri Informasi	0.925	1,081
Penegakan Peraturan	0.835	1,197
Keefektifan Pengendalian Internal	0.738	1,355
Moralitas Individu	0.805	1,242
Kesesuaian Kompensasi	0.782	1,279

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi yang digunakan.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari seluruh pengamatan. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan menggunakan Glejser Test. Pada Glejser Test, model regresi yang mengalami heteroskedastisitas akan memiliki angka signifikansi $< 0,05$, sedangkan model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas akan memiliki angka signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2013:142). Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Nilai Signifikansi
Asimetri Informasi (X1)	0.81
Penegakan Peraturan (X2)	0.935
Keefektifan Pengendalian Internal (X3)	0.52
Moralitas Individu (X4)	0.091
Kesesuaian Kompensasi (X5)	0.672

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang berarti keseluruhan variabel tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel residual telah terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2013:160). Penelitian ini, uji normalitas akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam Kolmogorov Smirnov Test, data yang telah terdistribusi secara normal akan memiliki angka signifikansi $> 0,05$, sedangkan untuk data yang tidak terdistribusi secara normal akan memiliki angka signifikansi lebih kecil dari 0,005 (Ghozali, 2013). Hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters	Mean	0
	Std. Deviation	177,170,403
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.066
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) senilai 0.200 lebih besar dari 0.05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual pada model regresi ini berdistribusi secara normal.

4.5.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi dalam memastikan tidak ada korelasi antara kesalahan residual pada periode 1 dengan kesalahan residual pada periode t-1

(Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi akan menggunakan Durbin Watson (DW) yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,814	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,814 dengan nilai du (d tabel) senilai 1,7694, nilai dl senilai 1,3512, dan nilai 4-du sebesar 2,2306. Maka persamaan $[du < DW < 4-du]$ telah sesuai yaitu $[1,7694 < 1,814 < 2,2306]$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan keurangan. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients				T	Significance
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	6.511	1.398		4.657	0.000	
Asimetri informasi	0.035	0.36	0.062	0.97	0.333	
Penegakan Peraturan	-0.157	0.058	-0.673	-2.681	0.008	

Keefektifan Pengendalian Internal	-0.043	0.021	-0.351	- 2.027	0.044
Moralitas Individu	-0.113	0.053	-0.165	- 2.136	0.034
Kesesuaian Kompensasi	-0.105	0.026	-1.186	- 3.993	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,511 + 0,035\text{Asimetri Informasi} - 0,157\text{Penegakan Peraturan} - 0,043\text{Keefektifan Pengendalian Internal} - 0,113\text{Moralitas Individu} - 0,105\text{Kesesuaian Kompensasi} + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini mendapatkan nilai persamaan regresi linear berganda dengan konstanta sebesar 6,511. Hal tersebut menunjukkan bahwa asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, kesesuaian kompensasi jika setiap variabel independen bernilai 0, maka nilai kecenderungan kecurangan sebagai variabel dependen senilai 6,511.
2. Nilai koefisien regresi asimetri informasi sebesar 0,035, maka mengindikasikan jika nilai asimetri informasi meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akan meningkat sebesar 0,035.
3. Nilai koefisien regresi penegakan peraturan sebesar -0,157, maka mengindikasikan jika nilai penegakan peraturan meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akan menurun sebesar 0,157.
4. Nilai koefisien regresi keefektifan pengendalian internal sebesar -0,043, maka mengindikasikan jika nilai keefektifan pengendalian internal meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akan menurun sebesar 0,043.
5. Nilai koefisien regresi moralitas individu sebesar -0,113, maka mengindikasikan jika nilai moralitas individu meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akan menurun sebesar 0,113.
6. Nilai koefisien regresi kesesuaian kompensasi sebesar -0,105, maka

mengindikasikan jika nilai moralitas individu meningkat maka variabel kecenderungan kecurangan akan menurun sebesar 0,105.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk memaparkan proporsi variasi variabel independen yang dinilai dapat menjelaskan variabel dependen (Chandrarin, 2018:141). Dalam hal ini, nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan satu atau dengan kata lain nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1. Hasil dari uji koefisien determinasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.455	0.207	0.123	184,671

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai dari adjusted r square sebesar 0,110. Sehingga, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel asimetri informasi (X₁), penegakan peraturan (X₂), keefektifan pengendalian internal (X₃), moralitas individu (X₄), dan kesesuaian kompensasi (X₅) mempengaruhi variabel kecenderungan kecurangan sebesar 20,7%.. Artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempengaruhi 20,7% variabel dependen. Sedangkan, nilai sisa sebesar 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.6.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi. Dalam hal ini, uji tersebut dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2013:98). Hasil dari uji f dapat di lihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.903	5	8.381	2.457	0.047
Residual	160.285	47	3.410		
Total	202.189	52			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat menjelaskan bahwa hasil uji f nilai signifikansi sebesar 0,047 nilainya lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 atau $\alpha=5\%$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat memperkirakan variabel dependen, atau dapat dikatakan bahwa variabel asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

4.6.4 Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu asimetri informasi, penegakan peraturan, keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kecenderungan kecurangan (Ghozali, 2013:98). Dalam hal ini, nilai dari uji t adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Namun, apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients				Significance
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.511	1.398		4.657	0.000
Asimetri informasi	0.035	0.36	0.062	0.97	0.333
Penegakan Peraturan	-0.157	0.058	-0.673	-2.681	0.008
Keefektifan Pengendalian Internal	-0.043	0.021	-0.351	-2.027	0.044
Moralitas Individu	-0.113	0.053	-0.165	-2.136	0.034
Kesesuaian Kompensasi	-0.105	0.026	-1.186	-3.993	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung sebesar 0,970 serta nilai signifikan sebesar 0,333 yang lebih besar dari $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.
2. Nilai t hitung sebesar -2.681 serta nilai signifikan 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya, jika nilai penegakan peraturan meningkat maka nilai kecenderungan kecurangan akan menurun.
3. Nilai t hitung sebesar -2.027 serta nilai signifikan 0,044 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya, jika nilai keefektifan pengendalian internal meningkat maka nilai kecenderungan kecurangan akan menurun.
4. Nilai t hitung sebesar -2.136 serta nilai signifikan 0,034 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$, dan Maka dapat disimpulkan bahwa moralitas individu berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya, jika nilai moralitas individu meningkat maka nilai kecenderungan kecurangan akan menurun.

5. Nilai t hitung sebesar -3,993 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negative terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya, jika nilai kesesuaian kompensasi meningkat maka nilai kecenderungan kecurangan akan menurun.

4.7 Pembahasan Hipotesis

4.7.1 Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan pada penelitian ini menunjukkan hasil positif sebesar 0.970 serta nilai signifikan sebesar 0,333 yang lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak artinya asimetri informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Asimetri informasi terjadi akibat ketidaksamaan informasi yang diperoleh, hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya tindak kecurangan. Jikadalam suatu perusahaan terjadi asimetri informasi, maka akan memungkinkan terjadinya konflik antara *principal* sebagai pengguna informasi dan *agent* sebagai penyedia informasi yang sama-sama mencari peluang untuk kepentingan masing-masing pihak (Scott, 2003:67) . Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) dalam asimetri informasi dapat membuat kemungkinan terjadinya tindak kecurangan. Asimetri informasi tidak dapat terjadi jika seorang pegawai memiliki sikap etis yang tinggi, bahkan jika pegawai tersebut memiliki informasi yang kemungkinan lebih baik dari pihak atasan, pegawai tersebut cenderung akan menggunakan informasi yang dimilikinya untuk kepentingan perusahaan tempatnya bekerja. (Halimatusyadiah 2021:185). Hal tersebut membuat tidak adanya asimetri informasi, membuat tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

Hasil pada penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Giarini (2015), Setiawan et al (2015), dan Widjajanti (2019), yang menyatakan bahwa asimetri informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Maka dapat dikatakan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadinya asimetri informasi di dalam perusahaan PT. Karya Mitra Seraya, karena

arus informasi mengalir seimbang baik dari pihak perusahaan maupun pihak luar perusahaan.

4.7.2 Pengaruh Penegakan Peraturan terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh penegakan peraturan terhadap kecenderungan kecurangan pada penelitian ini menunjukkan hasil negatif sebesar -2.681 dengan nilai signifikan sebesar 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima artinya penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Penegakan peraturan yang ada di dalam perusahaan diharapkan dapat berjalan dengan efektif, karena jika perusahaan memiliki penegakan peraturan yang kurang efektif maka akan membuka peluang bagi pegawai dalam suatu perusahaan untuk melakukan tindakan kecurangan. Sedangkan, penegakan peraturan yang baik diharapkan dapat mengurangi terjadinya *fraud* (Soekanto, dalam Didi et al 2018). Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) dalam penegakan peraturan yang lemah dapat membuat kemungkinan terjadinya tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penegakan peraturan yang ada di dalam perusahaan, maka semakin rendah juga tingkat kecenderungan kecurangan yang terjadi.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013), Mustika et al (2016), Didi et al (2018), dan Febriani et al (2019) yang menunjukkan bahwa penegakan peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Hal tersebut dikarenakan perusahaan PT. Karya Mitra Seraya memiliki penegakan peraturan yang terbilang efektif, sehingga dapat menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai.

4.7.3 Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh keefektifan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan pada penelitian ini menunjukkan hasil negatif sebesar -2.027 serta nilai signifikan 0,044 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima artinya keefektifan pengendalian

internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Fungsi utama pengendalian internal dalam perusahaan adalah untuk mencegah adanya kecurangan yang terjadi pada aset perusahaan keefektifan pengendalian internal dapat melindungi perusahaan dari berbagai bentuk kecurangan seperti pencurian, penggelapan, dan penyalahgunaan aset perusahaan. Jika perusahaan sudah memiliki pengendalian internal yang efektif, maka dapat mengurangi tindak kecurangan yang dilakukan oleh pegawai. Sebaliknya, jika pengendalian internal perusahaan tersebut lemah maka dapat mengakibatkan terjadinya *fraud* (Delfi et al, 2014). Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, kesempatan (*opportunity*) dalam keefektifan pengendalian internal yang lemah dapat membuat kemungkinan terjadinya tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keefektifan pengendalian internal yang ada di perusahaan, maka semakin rendah juga tingkat kecenderungan kecurangan yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Delfi et al (2014), Suarcaya et al (2017), Downida (2017), Kurrohman et al (2018), dan Febriani et al (2019) yang menunjukkan bahwa keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Hal tersebut dikarenakan perusahaan PT. Karya Mitra Seraya memiliki sistem pengendalian internal yang baik serta efektif, sehingga dapat menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai .

4.7.4 Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan pada penelitian ini menunjukkan hasil negatif sebesar – 2.136 serta nilai signifikan 0,034 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima artinya moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Tingkatan nalar seseorang berpengaruh terhadap perilaku etis mereka, individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang rendah akan berperilaku berbeda dengan individu yang memiliki tingkat penalaran moral yang tinggi pada saat menghadapi dilema etika (Liyaranachi, dalam Mulia 2017). Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, rasionalisasi (*rationalization*) dalam moralitas individu

dapat membuat kemungkinan terjadinya tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat moralitas individu seseorang, maka semakin rendah juga tingkat kecenderungan kecurangan yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Korompis et al (2019) dan Kurniadewi (2020), yang menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai perusahaan PT. Karya Mitra Seraya memiliki tingkat moralitas individu yang terbilang tinggi, sehingga menekan tingkat kecenderungan kecurangan yang dilakukan.

4.7.5 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan pada penelitian ini menunjukkan hasil negatif sebesar -3.993 serta nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 diterima artinya kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

Kepuasan para pegawai atas upah yang telah diberikan perusahaan dalam bentuk gaji perjam atau gaji perbulan sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan tersebut merasa tercukupi, sehingga tidak membuat seorang karyawan melakukan tindak kecurangan (*fraud*) yang merugikan perusahaan (Hasibuan, dalam Suarcaya et al. 2017). Jadi berdasarkan *Fraud Diamond Theory*, tekanan (*pressure*) yang diakibatkan permasalahan *financial* dapat membuat pegawai melakukan tindak kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi yang diterima, maka semakin rendah juga tingkat kecenderungan kecurangan yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panggabean (2016), Antarwiyati et al (2017), Kurrohman et al (2018), dan Febriani et al (2019), yang menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai perusahaan PT. Karya Mitra Seraya telah menerima kompensasi yang

sesuai, sehingga mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan yang dilakukan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan pegawai dalam melakukan tindak kecurangan (*fraud*) pada perusahaan manufaktur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Asimetri Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Jika dihubungkan dengan *Fraud Diamond theory* yaitu dengan elemen kesempatan (*opportunity*), namun pegawai yang memiliki sikap etis yang tinggi tidak akan memanfaatkan kesempatan yang ada. Hal tersebut membuat tidak terjadinya asimetri informasi di perusahaan, sehingga membuat asimetri informasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai.
2. Penegakan Peraturan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Jika dihubungkan dengan *Fraud Diamond theory* yaitu dengan elemen kesempatan (*opportunity*), yang terdapat apabila penegakan peraturan dalam suatu perusahaan dinilai kurang efektif, hal tersebut akan memberikan kesempatan bagi pegawai perusahaan dalam melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tegaknya suatu peraturan yang ada di perusahaan, maka dapat mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan oleh pegawai.
3. Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Jika dihubungkan dengan *Fraud Diamond theory* yaitu dengan elemen kesempatan (*opportunity*), apabila perusahaan tidak memiliki sistem pengawasan atau monitoring yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada tingginya potensi terjadinya kecurangan oleh pegawai perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektifnya suatu pengendalian internal perusahaan dapat mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Moralitas Individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan

kecurangan oleh pegawai. Jika dihubungkan dengan *Fraud Diamond theory* yaitu dengan elemen rasionalisasi (*rationalization*), apabila seseorang memiliki tingkat moralitas yang rendah akan beranggapan rasional atas segala tindakan kecurangannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat moralitas individu pegawai di dalam perusahaan, maka dapat mengurangi tingkat kecurangan yang dilakukan oleh pegawai.

5. Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan oleh pegawai. Jika dihubungkan dengan *Fraud Diamond theory* yaitu dengan elemen tekanan (*pressure*), yang diakibatkan permasalahan financial dapat membuat pegawai melakukan tindak kecurangan. Hal ini membuktikan bahwa semakin sesuainya tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai dapat mengurangikecenderungan kecurangan yang dilakukan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

Metode yang ada di dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner, dan tidak melakukan wawancara secara langsung terhadap responden. Sehingga, terdapat kemungkinan terjadinya salah persepsi terhadap pertanyaan yang terdapat di dalam kuisioner.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak perusahaan PT. Karya Mitra Seraya adalah sebagai berikut, hasil penelitian dari variabel asimetri informasi menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Maka dari itu penulis menyarankan agar perusahaan tetap terbuka dan transparan, sehingga dapat mempertahankan tidak adanya asimetri informasi yang terjadi di perusahaan. Saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah: Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap

kecenderungan kecurangan oleh pegawai pada sektor perusahaan manufaktur,
seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi.



- ACFE Indonesia. 2019. *Survei Fraud Indonesia 2019*. ACFE.
- Alison. 2006. *Fraud Auditing Reinfokus*. Jakarta: PT. Reasuransi Indonesia.
- Antarwiyati, Prapti dan Raras Ega Purnomo. 2017. Motivasi Melakukan Fraud dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal akuntansi dan Auditing Indonesia Universitas Islam Indonesia*.
- Arens, Alvin A, Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance (Edisi 15)*. Jakarta: Erlangga.
- Bahri, Syaiful. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Calsia, Elia. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Dinas Kota Pontianak Berdasarkan Fraud Triangle. *E-Jurnal Universitas Mercubuana*.
- Chandrarin, Grahita. 2018. *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Defiany, Shelby Alou dkk. 2017. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Keefektifan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Konstruksi di Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Universitas Sam Ratulangi*.
- Delfi, Tiara dkk. 2014. Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survey pada Perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau*.
- Didi dkk. 2018. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Downida, Antok Noven. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada SKPD Kota Kediri. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Febriani dkk. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai pada Dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi Universitas Bengkulu*.
- Firdaus, M Hildan Zaka. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai Melakukan Kecurangan/Fraud pada Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Pemerintahan di Kabupaten Klaten)*. Universitas Islam Indonesia.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Herdiansyah, Haris. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Empat
- Komang, Ida Bagus Suarcaya dkk. 2017. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Studi Kasus pada Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Se-Kecamatan Buleleng. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Kurniadewi, Katharina Laboure Leni R. 2020. *Pengaruh Moralitas Individu dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan kecurangan (Survei pada RSUD Kharisma Paramedika Wates)*. Universitas Sanatha Dharma Yogyakarta.
- Kurrohman, Taufik dan Pramesti Widyayanti. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. *Jurnal Polibatam*.
- Maula, Kholida Atiyatul. 2017. Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Pendorong Tindak Kecurangan terhadap Kecenderungan Aparatur Pemerintah Melakukan Fraud (Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Banyumas). *Jurnal Akuntansi Unsika*.
- Mirza. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud di Sektor Pemerintahan (Studi Kasus pada Dinas Se-Kota Surakarta)*. Universitas Negeri Semarang.
- Mulia, M Harry Krishna dkk. 2017. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental. *Jurnal Akuntansi dan Investasi Universitas Andalas*.
- Mustika, Dian dkk. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung. *Jurnal Akuntansi Universitas Veteran Yogyakarta*.
- Panggabean, Joko. 2016. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Karo*. Universitas Sumatera Utara.
- Ristianingsih, Ika. 2017. Telaah Konsep Fraud Diamond Theory dalam Mendeteksi Perilaku Fraud di Perguruan Tinggi. *Repository Universitas Jember*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada

- Sanusi, Anwar. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Scott, W. R. 2003. *Financial accounting theory*. 3rd edition. Toronto: Prentice Hall
- Shatu, Yayah Pudir. (2016). *Kuasai Detail Akuntansi Perkantoran*. E-Book Lembaga Langit Indonesia.
- Shonhadji, Nanang. 2020. Paradox of White Collar Crime and Fraud in Banking: Critical Analysis of Agency Theory and Gone Theory. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan STIE Perbanas Surabaya*.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian: Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Tuanakotta, Theodorus M. 2017. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif (Edisi 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wolfe, David T. Dana R. Hermanson. 2004. The Fraud Diamond: Considering The Four Element of Fraud. *CPA Journal*. 74.12: 38-42. The Fraud Diamond: Considering The Four Elements of Fraud. The New York State Society of CPAs.
- Zulkarnain, Rifqi Mirza. 2013. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Semarang*.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KECENDERUNGAN PEGAWAI DALAM MELAKUKAN TINDAK
KECURANGAN (*FRAUD*) PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daniel Alberto Lorenzo Bacas

Nim 180810301249

Jurusan : Akuntansi

Universitas : Universitas Jember

Perkenalkan saya Daniel Alberto Lorenzo Bacas mahasiswa program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, disini saya sedang melaksanakan penelitian untuk skripsi saya yang merupakan salah satu syarat kelulusan jenjang S1. Penelitian yang saya teliti berjudul "**Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Pegawai dalam Melakukan Tindak Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan Manufaktur (Studi Kasus pada PT. Karya Mitra Seraya Sentul City).**

Berkaitan dengan hal diatas, maka saya harap ketersediaan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya dan menjadi responden dengan mengisi lembar kuisisioner ini secara lengkap dan sejujurnya. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan kerahasiaanya akan dijaga sesuai dengan etika peneltiian.

Atas bantuan dan ketersediaan Bapak/ibu/Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Daniel Alberto Lorenzo Bacas
NIM. 180810301249

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi sebenarnya dan berikan jawaban yang sejujur-jujurnya dengan memberikan tanda checklist (V) pada pilihan yang tersedia.

Penilaian:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kecurangan (Panggabean, 2016)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Suatu hal yang wajar di perusahaan tempat saya bekerja, apabila untuk tujuan tertentu biaya produksi dicatat lebih besar dari semestinya.					
2.	Tidak menjadi masalah di perusahaan tempat saya bekerja, apabila suatu transaksi memiliki bukti pendukung ganda.					
3.	Suatu hal yang wajar di perusahaan tempat saya bekerja, apabila ditemukan adanya pengeluaran tanpa dokumen pendukung.					
4.	Suatu hal yang wajar di perusahaan tempat saya bekerja, apabila menggunakan pinjaman dari bank untuk keperluan pribadi.					
5.	Suatu hal yang wajar di perusahaan tempat saya bekerja, apabila menggunakan uang perusahaan untuk keperluan pribadi tanpa sepengetahuan pihak lain.					

Asimetri Informasi (Firdaus, 2018)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Atas semua pekerjaan di bidang akuntansi, hanya pihak internal perusahaan saja yang mengetahui seluruh informasi yang berkaitan dengan transaksi perusahaan yang mempunyai dampak keuangan.					
2.	Hanya pihak internal perusahaan yang memahami seluruh hubungan antara data transaksi keuangan dan proses penyusunan laporan keuangan.					
3.	Hanya pihak internal perusahaan yang mengetahui dan memahami isi dan angka laporan keuangan yang sudah selesai dikerjakan.					
4.	Hanya pihak internal perusahaan yang mengetahui isi dan angka yang sebenarnya dari laporan keuangan yang disusun.					
5.	Hanya pihak internal perusahaan yang mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan pembuatan laporan keuangan.					
6.	Hanya pihak internal perusahaan yang mengetahui lika-liku pembuatan laporan keuangan.					

Penegakan Peraturan (Firdaus, 2018)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja, terdapat aturan-aturan hukum yang berlaku.					
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja, saya merasa para pegawai tanggap dalam penanganan pelanggaran peraturan.					
3.	Di perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan operasional perusahaan dan dilaksanakan dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua pegawai datang dan pulang tepat waktu.					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.					

Efektivitas Pengendalian Internal (Maysarah, 2019)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang peraturan yang berlaku.					
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang prosedur kerja yang berlaku.					
3.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang pembagian tugas yang berlaku.					
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang kebijakan yang berlaku.					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang sanksi jika melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku.					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan <i>briefing</i> tentang wewenang dan tanggung jawab yang berlaku.					

7.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak ada pemisahan tugas dan kewenangan untuk masing-masing bagian.					
8.	Di perusahaan tempat saya bekerja, sistem pengendalian internal yang ada tidak mempertimbangkan risiko yang berasal dari dalam maupun luar.					
9.	Di perusahaan tempat saya bekerja, pengendalian dan pemeriksaan atas segala catatan dan dokumen tidak dilakukan dengan baik.					
10.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tidak selalu dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan.					

Kesesuaian Kompensasi (Firdaus, 2018)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Kompensasi keuangan yang perusahaan berikan diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah saya lakukan.					
2.	Perusahaan menciptakan kondisi sehingga diakui bahwa semua pegawainya memang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing.					
3.	Promosi di perusahaan diberikan atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai oleh para pegawai.					
4.	Perusahaan dikelola oleh manajemen sedemikian sehingga para pegawainya memulai dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.					
5.	Di perusahaan, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian di bidangnya.					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, perusahaan selalu memberikan imbalan tunai dalam setiap kegiatan (kepanitiaan) yang berada di luar jam kerja.					
7.	Di perusahaan tempat saya bekerja, bila pegawai bekerja melebihi waktu kerja (lembur), maka ada insentif tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.					
8.	Di perusahaan tempat saya bekerja, tunjangan pegawai yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.					

9.	Di perusahaan, gaji yang diberikan telah sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya lakukan sebagai pegawai.					
----	---	--	--	--	--	--

Moralitas Individu

Pada pernyataan di bawah ini, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk membaca kasus di bawah ini. Setelah membaca kasus tersebut, mohon kesediaannya untuk memilih tindakan yang akan dipilih berdasarkan daftar tindakan yang tersedia sebagai berikut.

Dilema Heinz

Heinz merupakan seorang pegawai di PT ABC. Suatu hari, istri dari Heinz mengidap penyakit kanker. Namun, menurut dokter yang menanganinya terdapat obat yang dapat menyembuhkannya, tetapi harga obat tersebut terlalu mahal bagi Heinz. Gaji Heinz saja tidak cukup untuk membayar obat tersebut. Di satu sisi, Heinz juga harus membayar biaya kuliah untuk anaknya. Hal ini membuat Heinz merasa tertekan, karena ia harus memilih untuk membayar obat untuk istrinya atau membayar biaya kuliah untuk anaknya. Kemudian, Heinz memutuskan untuk membayar biaya kuliah untuk anaknya terlebih dahulu. Namun, karena Heinz sangat sayang istrinya dan takut untuk kehilangan istrinya, ia memutuskan untuk membayar biaya obat istrinya dengan segala cara. Karena Heinz telah merasa putus asa, Heinz memutuskan untuk mencuri uang dari perusahaan tempat ia bekerja, supaya ia dapat membeli obat demi istrinya. Haruskah Heinz mencuri uang dari perusahaan tempat ia bekerja demi istrinya?

Moralitas Individu (Maysarah, 2019)						
No.	Penyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Heinz tidak boleh mencuri uang dari perusahaan demi istrinya, karena ia akan mendapat hukuman penjara.					
2.	Heinz harus mencuri uang dari perusahaan untuk membeli obat istrinya. Heinz akan merasa bahagia karena telah menyelamatkan istrinya, walaupun ia akan mendapat hukuman penjara.					
3.	Heinz harus mencuri uang dari perusahaan demi istrinya, karena ia sangat mencintai istrinya.					
4.	Heinz tidak boleh mencuri uang dari perusahaan, karena perbuatan tersebut melanggar hukum.					
5.	Heinz harus mencuri uang dari perusahaan untuk					

	membeli obat, karena semua orang mempunyai hak atas hidupnya walaupun perbuatan tersebut melanggar hukum.					
6.	Heinz harus mencuri uang dari perusahaan untuk membeli obat istrinya, karena menyelamatkan nyawa seseorang lebih bernilai tinggi daripada hak kepemilikan orang lain.					

Lampiran 2. Rekap Data

Rekap Data Variabel Kecenderungan Kecurangan

Responden	Departemen	Kecenderungan Kecurangan					Total Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	HRGA	2	1	1	2	1	7
2	HRGA	2	3	3	3	2	13
3	HRGA	1	1	1	1	1	5
4	HRGA	1	1	1	1	1	5
5	Quality Control	1	1	1	1	1	5
6	Quality Control	2	2	2	1	1	8
7	Quality Control	1	2	1	1	1	6
8	Quality Control	2	2	1	2	1	8
9	Sales Support	2	2	1	1	1	7
10	Sales Support	1	1	1	1	1	5
11	Sales Support	1	1	1	1	1	5
12	Sales Support	1	2	2	1	1	7
13	Sales Support	1	2	2	1	1	7
14	Purchasing	2	2	1	2	2	9
15	Purchasing	2	2	2	1	1	8
16	Purchasing	2	2	2	2	2	10
17	Purchasing	2	2	2	2	2	10
18	GD Bahan Baku & Matesoris	1	2	2	1	1	7
19	GD Bahan Baku & Matesoris	2	2	2	1	1	8
20	GD Bahan Baku & Matesoris	1	1	1	1	1	5
21	Maintenance	1	2	1	1	1	6
22	Maintenance	2	2	2	2	2	10
23	Produksi	1	2	1	1	1	6
24	Produksi	2	2	2	1	1	8

25	Produksi	1	2	1	1	1	6
26	Produksi	1	1	1	1	1	5
27	Produksi	2	2	2	2	1	9
28	Produksi	2	2	2	2	2	10
29	Produksi	2	2	2	1	2	9
30	Produksi	1	1	1	1	1	5
31	Produksi	1	2	1	1	1	6
32	Produksi	2	2	2	1	1	8
33	Produksi	2	2	2	1	2	9
34	Produksi	2	2	1	1	1	7
35	Project & Perakitan	1	1	1	1	1	5
36	Project & Perakitan	4	3	2	2	1	12
37	Project & Perakitan	2	2	2	2	2	10
38	Project & Perakitan	2	2	1	1	1	7
39	Project & Perakitan	1	2	2	1	1	7
40	Project & Perakitan	1	1	1	1	1	5
41	Project & Perakitan	1	1	1	1	1	5
42	Project & Perakitan	1	1	1	1	1	5
43	Metal & Powder Coating	1	2	1	1	1	6
44	Metal & Powder Coating	2	1	2	2	2	9
45	Metal & Powder Coating	2	3	2	1	1	9
46	Metal & Powder Coating	2	2	2	1	1	8
47	Metal & Powder Coating	2	2	2	2	1	9
48	Metal & Powder Coating	1	1	1	1	1	5
49	Metal & Powder Coating	2	1	1	1	1	6
50	Metal & Powder Coating	2	3	2	1	1	9
51	Metal & Powder Coating	2	2	2	1	1	8
52	Metal & Powder Coating	2	2	1	1	1	7

Rekapan Data Variabel Asimetri Informasi

Responden	Departemen	Asimetri Informasi						Total X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	HRGA	2	1	3	2	2	4	14
2	HRGA	1	4	2	2	3	4	16
3	HRGA	2	2	4	2	4	4	18
4	HRGA	4	4	4	2	2	4	20
5	Quality Control	4	3	2	4	5	5	23
6	Quality Control	2	4	4	4	4	4	22
7	Quality Control	2	3	3	3	3	3	17
8	Quality Control	2	3	3	3	3	4	18
9	Sales Support	3	3	3	3	3	3	18
10	Sales Support	4	4	4	4	3	3	22
11	Sales Support	1	1	1	4	4	4	15
12	Sales Support	2	2	2	3	4	4	17
13	Sales Support	3	3	3	4	4	4	21
14	Purchasing	1	3	3	3	3	3	16
15	Purchasing	2	3	4	4	4	4	21
16	Purchasing	3	3	3	3	3	3	18
17	Purchasing	2	2	3	4	4	4	19
18	GD Bahan Baku & Matesoris	2	2	3	4	3	3	17
19	GD Bahan Baku & Matesoris	1	1	1	3	3	3	12
20	GD Bahan Baku & Matesoris	2	2	2	4	4	4	18
21	Maintenance	2	3	3	3	3	4	18
22	Maintenance	1	4	1	4	3	3	16
23	Produksi	2	2	3	3	3	3	16
24	Produksi	1	5	5	5	1	5	22
25	Produksi	4	4	4	4	4	4	24
26	Produksi	2	2	4	3	4	4	19
27	Produksi	4	4	3	3	4	4	22
28	Produksi	2	2	2	2	2	2	12
29	Produksi	3	3	3	3	4	4	20
30	Produksi	1	1	5	5	5	5	22
31	Produksi	2	3	3	4	4	4	20
32	Produksi	2	2	4	4	4	4	20
33	Produksi	1	1	3	5	5	5	20
34	Produksi	2	2	2	3	3	3	15
35	Project & Perakitan	2	3	3	3	3	3	17

36	Project & Perakitan	2	4	4	4	4	4	22
37	Project & Perakitan	3	3	3	4	4	4	21
38	Project & Perakitan	2	2	3	3	4	4	18
39	Project & Perakitan	1	4	3	3	4	4	19
40	Project & Perakitan	1	1	1	1	5	5	14
41	Project & Perakitan	1	1	3	3	3	5	16
42	Project & Perakitan	2	2	2	2	3	3	14
43	Metal & Powder Coating	1	1	1	1	4	4	12
44	Metal & Powder Coating	3	3	4	4	3	3	20
45	Metal & Powder Coating	2	3	3	3	3	3	17
46	Metal & Powder Coating	1	1	4	4	4	4	18
47	Metal & Powder Coating	2	3	3	2	3	3	16
48	Metal & Powder Coating	2	3	4	4	4	4	21
49	Metal & Powder Coating	2	2	2	2	4	4	16
50	Metal & Powder Coating	3	3	2	4	4	4	20
51	Metal & Powder Coating	2	4	4	4	3	3	20
52	Metal & Powder Coating	1	1	4	5	5	5	21

Rekapan Data Penegakan Peraturan

Responden	Departemen	Penegakan Peraturan						Total X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	HRGA	5	4	4	3	5	4	25
2	HRGA	4	3	4	4	5	4	24
3	HRGA	5	5	5	5	5	5	30
4	HRGA	5	4	4	3	4	5	25
5	Quality Control	4	4	4	4	4	5	25
6	Quality Control	3	4	3	4	4	4	22
7	Quality Control	5	4	5	3	4	5	26
8	Quality Control	5	4	4	3	5	5	26
9	Sales Support	4	4	4	4	4	4	24
10	Sales Support	5	4	5	4	5	5	28
11	Sales Support	4	4	4	3	5	5	25
12	Sales Support	5	3	5	3	5	5	26
13	Sales Support	4	4	4	3	5	5	25
14	Purchasing	4	4	3	5	3	4	23
15	Purchasing	5	3	4	4	5	5	26
16	Purchasing	5	4	4	3	4	5	25
17	Purchasing	5	3	4	4	4	4	24
18	GD Bahan Baku & Matesoris	5	5	5	4	4	5	28
19	GD Bahan Baku & Matesoris	4	4	4	5	4	4	25
20	GD Bahan Baku & Matesoris	5	5	5	5	5	5	30
21	Maintenance	5	5	5	4	5	5	29
22	Maintenance	4	4	4	4	5	5	26
23	Produksi	5	4	5	3	5	5	27
24	Produksi	5	4	5	4	5	5	28
25	Produksi	5	5	5	5	5	5	30
26	Produksi	4	4	4	3	5	5	25
27	Produksi	4	4	5	3	5	5	26
28	Produksi	5	4	5	4	4	4	26
29	Produksi	5	4	5	4	5	5	28
30	Produksi	4	4	4	4	4	5	25
31	Produksi	5	3	5	3	4	4	24
32	Produksi	4	4	4	4	4	4	24
33	Produksi	5	4	4	4	4	4	25
34	Produksi	5	5	4	4	4	4	26

35	Project & Perakitan	5	5	3	3	5	4	25
36	Project & Perakitan	4	3	4	3	3	5	22
37	Project & Perakitan	5	4	5	4	4	3	25
38	Project & Perakitan	5	3	5	4	4	5	26
39	Project & Perakitan	4	5	4	4	4	4	25
40	Project & Perakitan	5	3	5	3	4	4	24
41	Project & Perakitan	5	5	4	4	4	4	26
42	Project & Perakitan	5	5	5	3	5	5	28
43	Metal & Powder Coating	5	4	5	4	5	5	28
44	Metal & Powder Coating	5	3	4	3	4	5	24
45	Metal & Powder Coating	5	5	4	4	4	4	26
46	Metal & Powder Coating	4	4	5	4	4	5	26
47	Metal & Powder Coating	5	5	5	4	4	4	27
48	Metal & Powder Coating	5	4	5	4	4	4	26
49	Metal & Powder Coating	5	4	4	3	5	4	25
50	Metal & Powder Coating	5	5	4	5	4	4	27
51	Metal & Powder Coating	4	3	4	3	4	4	22
52	Metal & Powder Coating	5	4	4	4	4	4	25

Rekapan Data Keefektifan Pengendalian Internal

Responden	Departemen	Keefektifan Pengendalian Internal										Total X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	HRGA	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	16
2	HRGA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	HRGA	4	4	3	3	3	3	1	1	1	2	25
4	HRGA	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	32
5	Quality Control	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
6	Quality Control	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
7	Quality Control	3	3	2	2	4	2	1	1	4	1	23
8	Quality Control	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	30
9	Sales Support	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	26
10	Sales Support	3	3	3	3	4	2	1	3	5	2	29
11	Sales Support	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	30
12	Sales Support	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	35
13	Sales Support	4	4	4	4	1	2	2	2	3	2	28
14	Purchasing	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	21
15	Purchasing	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	34
16	Purchasing	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	32
17	Purchasing	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	31
18	GD Bahan Baku & Matesoris	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	31
19	GD Bahan Baku & Matesoris	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	30
20	GD Bahan Baku & Matesoris	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
21	Maintenance	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	30
22	Maintenance	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	28
23	Produksi	3	3	2	3	3	2	1	1	2	4	24

24	Produksi	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
25	Produksi	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	36
26	Produksi	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	35
27	Produksi	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	33
28	Produksi	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	29
29	Produksi	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	34
30	Produksi	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	30
31	Produksi	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	31
32	Produksi	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	34
33	Produksi	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	25
34	Produksi	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
35	Project & Perakitan	5	3	1	3	3	2	1	1	2	4	25
36	Project & Perakitan	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
37	Project & Perakitan	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	24
38	Project & Perakitan	3	3	3	4	4	3	1	2	2	4	29
39	Project & Perakitan	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	26
40	Project & Perakitan	4	4	3	4	4	3	2	1	1	3	29
41	Project & Perakitan	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35
42	Project & Perakitan	4	4	3	4	4	3	1	4	2	4	33
43	Metal & Powder Coating	2	3	2	3	3	3	1	1	4	2	24
44	Metal & Powder Coating	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	30
45	Metal & Powder Coating	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	32
46	Metal & Powder Coating	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	31
47	Metal & Powder Coating	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	30
	Metal & Powder											

48	Coating	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
49	Metal & Powder Coating	3	3	4	4	4	4	1	1	2	4	30
50	Metal & Powder Coating	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	29
51	Metal & Powder Coating	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	34
52	Metal & Powder Coating	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	34

Rekapan Data Moralitas Individu

Responden	Departemen	Moralitas Individu					Total X4
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
1	HRGA	5	2	2	5	1	15
2	HRGA	4	3	3	4	3	17
3	HRGA	5	1	1	5	1	13
4	HRGA	5	1	2	3	2	13
5	Quality Control	3	1	1	3	1	9
6	Quality Control	4	3	2	4	1	14
7	Quality Control	5	1	2	5	1	14
8	Quality Control	4	2	2	4	2	14
9	Sales Support	3	1	1	3	2	10
10	Sales Support	5	1	1	4	1	12
11	Sales Support	5	1	1	5	1	13
12	Sales Support	3	2	2	3	2	12
13	Sales Support	4	2	2	3	2	13
14	Purchasing	3	2	2	4	1	12
15	Purchasing	4	2	2	5	2	15
16	Purchasing	5	2	2	3	1	13
17	Purchasing	5	2	1	3	2	13
18	GD Bahan Baku & Matesoris	3	1	1	5	1	11
19	GD Bahan Baku & Matesoris	5	2	2	5	2	16
20	GD Bahan Baku & Matesoris	3	1	1	5	1	11

21	Maintenance	4	2	2	4	2	14
22	Maintenance	4	2	2	4	2	14
23	Produksi	5	2	2	5	1	15
24	Produksi	5	1	1	3	1	11
25	Produksi	3	1	2	3	1	10
26	Produksi	3	1	1	5	1	11
27	Produksi	4	1	1	5	1	12
28	Produksi	5	2	2	3	1	13
29	Produksi	5	2	1	4	2	14
30	Produksi	3	1	2	4	2	12
31	Produksi	3	1	1	3	1	9
32	Produksi	4	2	2	4	2	14
33	Produksi	5	2	2	5	2	16
34	Produksi	3	1	1	3	2	10
35	Project & Perakitan	3	4	4	4	4	19
36	Project & Perakitan	5	2	2	5	5	19
37	Project & Perakitan	4	2	2	4	2	14
38	Project & Perakitan	3	2	2	3	2	12
39	Project & Perakitan	3	2	2	4	1	12
40	Project & Perakitan	4	2	2	3	2	13
41	Project & Perakitan	5	1	1	5	1	13
42	Project & Perakitan	3	2	2	4	2	13
43	Metal & Powder Coating	5	1	1	5	1	13
44	Metal & Powder Coating	4	2	2	4	2	14
45	Metal & Powder Coating	3	2	2	4	2	13
46	Metal & Powder Coating	4	1	1	3	1	10
47	Metal & Powder Coating	3	2	2	4	2	13
48	Metal & Powder Coating	5	2	2	5	2	16
49	Metal & Powder Coating	4	2	2	4	1	13
	Metal & Powder						

50	Coating	3	2	2	5	1	13
51	Metal & Powder Coating	5	1	1	3	1	11
52	Metal & Powder Coating	4	2	2	4	2	14

Rekapan Data Kesesuaian Kompensasi

Responden	Departemen	Kesesuaian Kompensasi									Total X5
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	
1	HRGA	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
2	HRGA	3	4	4	4	4	3	4	3	5	34
3	HRGA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	HRGA	5	5	5	5	5	3	4	4	4	40
5	Quality Control	2	2	2	2	2	2	4	2	4	22
6	Quality Control	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
7	Quality Control	4	5	3	4	4	3	3	5	4	35
8	Quality Control	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
9	Sales Support	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
10	Sales Support	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
11	Sales Support	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
12	Sales Support	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
13	Sales Support	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
14	Purchasing	4	4	3	3	4	4	4	5	5	36
15	Purchasing	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35
16	Purchasing	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
17	Purchasing	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
18	GD Bahan Baku & Matesoris	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
19	GD Bahan Baku & Matesoris	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	GD Bahan Baku & Matesoris	5	5	5	5	5	3	4	4	4	40
21	Maintenance	5	5	4	5	4	3	4	4	5	39
22	Maintenance	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
23	Produksi	5	5	3	5	5	4	5	5	5	42
24	Produksi	5	5	3	4	4	4	4	4	4	37
25	Produksi	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
26	Produksi	5	5	5	4	4	3	5	5	5	41
27	Produksi	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43

28	Produksi	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
29	Produksi	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
30	Produksi	5	5	5	5	4	3	4	5	4	40
31	Produksi	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35
32	Produksi	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
33	Produksi	4	4	4	4	4	3	4	5	5	37
34	Produksi	5	5	4	4	4	3	4	5	4	38
35	Project & Perakitan	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
36	Project & Perakitan	5	5	4	5	4	3	5	4	4	39
37	Project & Perakitan	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
38	Project & Perakitan	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
39	Project & Perakitan	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
40	Project & Perakitan	5	5	4	4	4	3	3	4	5	37
41	Project & Perakitan	5	5	3	4	4	3	4	5	5	38
42	Project & Perakitan	4	4	3	4	5	3	4	4	4	35
43	Metal & Powder Coating	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
44	Metal & Powder Coating	4	3	3	4	4	3	4	4	5	34
45	Metal & Powder Coating	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	Metal & Powder Coating	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
47	Metal & Powder Coating	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
48	Metal & Powder Coating	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
49	Metal & Powder Coating	4	5	3	4	4	3	3	4	5	35

50	Metal & Powder Coating	5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
51	Metal & Powder Coating	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
52	Metal & Powder Coating	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39

Lampiran 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KecenderunganKecurangan	52	5.00	13.00	7.3269	1.97753
AsimetriInformasi	52	12.00	24.00	18.2692	2.93802
PenegakanPeraturan	52	22.00	30.00	25.7308	1.87988
KeefektifanPengendalianInternal	52	16.00	39.00	29.3462	4.90652
MoralitasIndividu	52	9.00	19.00	13.0769	2.13143
KesesuaianKompensasi	52	22.00	45.00	37.6154	3.57636
Valid N (listwise)	52				

Lampiran 4. Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.568**	.510**	.509**	.330*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.017	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.568**	1	.622**	.291*	.196	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.165	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.510**	.622**	1	.443**	.454**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.509**	.291*	.443**	1	.635**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.001		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52

Y5	Pearson Correlation	.330*	.196	.454**	.635**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.017	.165	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TotalY	Pearson Correlation	.804**	.749**	.814**	.737**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Validitas Asimetri Informasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.454**	.199	.025	-.043	-.169	.494**
	Sig. (2-tailed)		.001	.158	.863	.763	.231	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.454**	1	.322*	.161	-.347*	-.196	.521**
	Sig. (2-tailed)	.001		.020	.254	.012	.164	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.199	.322*	1	.476**	-.058	.191	.703**
	Sig. (2-tailed)	.158	.020		.000	.681	.174	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.025	.161	.476**	1	.256	.275*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.863	.254	.000		.067	.048	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	-.043	-.347*	-.058	.256	1	.542**	.334*
	Sig. (2-tailed)	.763	.012	.681	.067		.000	.015
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	-.169	-.196	.191	.275*	.542**	1	.422**
	Sig. (2-tailed)	.231	.164	.174	.048	.000		.002
	N	52	52	52	52	52	52	52
TotalX1	Pearson Correlation	.494**	.521**	.703**	.692**	.334*	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015	.002	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Validitas Penegakan Peraturan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.171	.481**	-.029	.195	.024	.545**
	Sig. (2-tailed)		.224	.000	.839	.166	.865	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.171	1	.045	.393**	.148	-.030	.589**
	Sig. (2-tailed)	.224		.754	.004	.297	.832	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.481**	.045	1	.038	.273*	.312*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.754		.790	.050	.024	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	-.029	.393**	.038	1	-.159	-.180	.391**
	Sig. (2-tailed)	.839	.004	.790		.259	.202	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.195	.148	.273*	-.159	1	.423**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.166	.297	.050	.259		.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.024	-.030	.312*	-.180	.423**	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.865	.832	.024	.202	.002		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
TotalX2	Pearson Correlation	.545**	.589**	.651**	.391**	.560**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Validitas Keefektifan Pengendalian Internal

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.819**	.584**	.761**	.572**	.388**	.027	-.025	.001	.201	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004	.849	.860	.994	.153	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.819**	1	.775**	.784**	.561**	.459**	.028	-.076	-.025	.041	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.845	.590	.858	.773	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.584**	.775**	1	.792**	.540**	.590**	.122	.064	.013	-.007	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.391	.652	.926	.961	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.761**	.784**	.792**	1	.623**	.510**	.097	.064	.128	.277*	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.495	.651	.365	.047	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	.572**	.561**	.540**	.623**	1	.573**	-.022	.047	.175	.143	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.874	.739	.214	.311	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.6	Pearson Correlation	.388**	.459**	.590**	.510**	.573**	1	.132	.196	.017	.004	.662**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000		.352	.165	.903	.977	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.7	Pearson Correlation	.027	.028	.122	.097	-.022	.132	1	.300*	.074	-.016	.331*
	Sig. (2-tailed)	.849	.845	.391	.495	.874	.352		.031	.602	.911	.017
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.8	Pearson Correlation	-.025	-.076	.064	.064	.047	.196	.300*	1	.293*	.071	.373**
	Sig. (2-tailed)	.860	.590	.652	.651	.739	.165	.031		.035	.615	.006
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.9	Pearson Correlation	.001	-.025	.013	.128	.175	.017	.074	.293*	1	.015	.319*

	Sig. (2-tailed)	.994	.858	.926	.365	.214	.903	.602	.035		.914	.021
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3.10	Pearson Correlation	.201	.041	-.007	.277*	.143	.004	-.016	.071	.015	1	.305*
	Sig. (2-tailed)	.153	.773	.961	.047	.311	.977	.911	.615	.914		.028
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
TotalX3	Pearson Correlation	.726**	.728**	.757**	.854**	.715**	.662**	.331*	.373**	.319*	.305*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.006	.021	.028	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Uji Validitas Moralitas Individu

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TotalX4
X4.1	Pearson Correlation	1	-.061	-.141	.229	-.047	.410**
	Sig. (2-tailed)		.669	.318	.103	.738	.003
	N	52	52	52	52	52	52
X4.2	Pearson Correlation	-.061	1	.826**	.012	.545**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.669		.000	.935	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.3	Pearson Correlation	-.141	.826**	1	.012	.553**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.318	.000		.935	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.4	Pearson Correlation	.229	.012	.012	1	-.020	.468**
	Sig. (2-tailed)	.103	.935	.935		.891	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X4.5	Pearson Correlation	-.047	.545**	.553**	-.020	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.738	.000	.000	.891		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TotalX4	Pearson Correlation	.410**	.719**	.686**	.468**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

Uji Validitas Kesesuaian Kompetensi

Correlations

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	TotalX5
X5.1 Pearson Correlation	1	.795**	.493**	.654**	.500**	.294*	.173	.388**	.041	.753**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.035	.221	.004	.774	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.2 Pearson Correlation	.795**	1	.483**	.601**	.472**	.310*	.029	.387**	.142	.735**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.025	.840	.005	.316	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.3 Pearson Correlation	.493**	.483**	1	.545**	.360**	.398**	.248	.283*	.028	.681**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.003	.077	.042	.844	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.4 Pearson Correlation	.654**	.601**	.545**	1	.667**	.331*	.385**	.347*	.188	.801**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.017	.005	.012	.183	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.5 Pearson Correlation	.500**	.472**	.360**	.667**	1	.349*	.327*	.447**	.227	.725**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000		.011	.018	.001	.106	.000

N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.6 Pearson Correlation	.294*	.310*	.398**	.331*	.349*	1	.424**	.466**	.173	.644**
Sig. (2-tailed)	.035	.025	.003	.017	.011		.002	.001	.219	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.7 Pearson Correlation	.173	.029	.248	.385**	.327*	.424**	1	.354*	.190	.513**
Sig. (2-tailed)	.221	.840	.077	.005	.018	.002		.010	.177	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.8 Pearson Correlation	.388**	.387**	.283*	.347*	.447**	.466**	.354*	1	.182	.658**
Sig. (2-tailed)	.004	.005	.042	.012	.001	.001	.010		.197	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5.9 Pearson Correlation	.041	.142	.028	.188	.227	.173	.190	.182	1	.344*
Sig. (2-tailed)	.774	.316	.844	.183	.106	.219	.177	.197		.012
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total X5 Pearson Correlation	.753**	.735**	.681**	.801**	.725**	.644**	.513**	.658**	.344*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabel Kecenderungan Kecurangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

Hasil Uji Reliabel Asimetri Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

Hasil Uji Reliabel Penegakan Peraturan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	7

Hasil Uji Reliabel Keefektifan Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	11

Hasil Uji Reliabel Moralitas Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

Hasil Uji Reliabel Kesesuaian Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Lampiran 6

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.300	5.116		2.209	.032		
	Asimetri Informasi	.036	.092	.053	.388	.700	.925	1.081
	Penegakan Peraturan	-.310	.152	-.294	-2.036	.048	.835	1.197

Keefektifan Pengendalian Internal	-.023	.062	-.056	-.364	.717	.738	1.355
Moralitas Individu	.231	.137	.249	1.689	.098	.805	1.242
Kesesuaian Kompensasi	.026	.083	.047	.317	.753	.782	1.279

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

Lampiran 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.191	.365		-.523	.603
	Asimetri Informasi	-.002	.007	-.035	-.242	.810
	Penegakan Peraturan	.001	.011	.013	.082	.935
	Keefektifan Pengendalian Internal	.003	.004	.106	.649	.520
	Moralitas Individu	.017	.010	.271	1.727	.091
	Kesesuaian Kompensasi	.003	.006	.068	.426	.672

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

Lampiran 8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77170403
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.066
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
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.

Lampiran 9

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 ^a	.197	.110	1.86551	1.814

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Moralitas Individu, Penegakan Peraturan, Keefektifan Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

Lampiran 10

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.123	1.84671

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Moralitas Individu, Penegakan Peraturan, Keefektifan Pengendalian Internal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.903	5	8.381	2.457	.047 ^b
	Residual	160.285	47	3.410		
	Total	202.189	52			

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi, Moralitas Individu, Penegakan Peraturan, Keefektifan Pengendalian Internal

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.511	1.398		4.657	.000
	Asimetri Informasi	.035	.036	.062	.970	.333
	Penegakan Peraturan	-.157	.058	-.673	-2.681	.008
	Keefektifan Pengendalian Internal	-.043	.021	-.351	-2.027	.044
	Moralitas Individu	-.113	.053	-.165	-2.136	.034
	Kesesuaian Kompensasi	-.105	.026	-1.186	-3.993	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan