

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN,
KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN ASIMETRI
INFORMASI TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN**

(STUDI KASUS PT. INTERNI ASIADI JAKARTA)

SKRIPSI

Program Studi Akuntansi – Strata 1



OLEH :

NAMA : ISTIHAROH

NIM : 041602573125021

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA**

2019

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN,
KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN ASIMETRI
INFORMASI TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN**

(STUDI KASUS PT. INTERNI ASIADI JAKARTA)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Akuntansi – Strata 1**



OLEH :

NAMA : ISTIHAROH

NIM : 041602573125021

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA**

2019

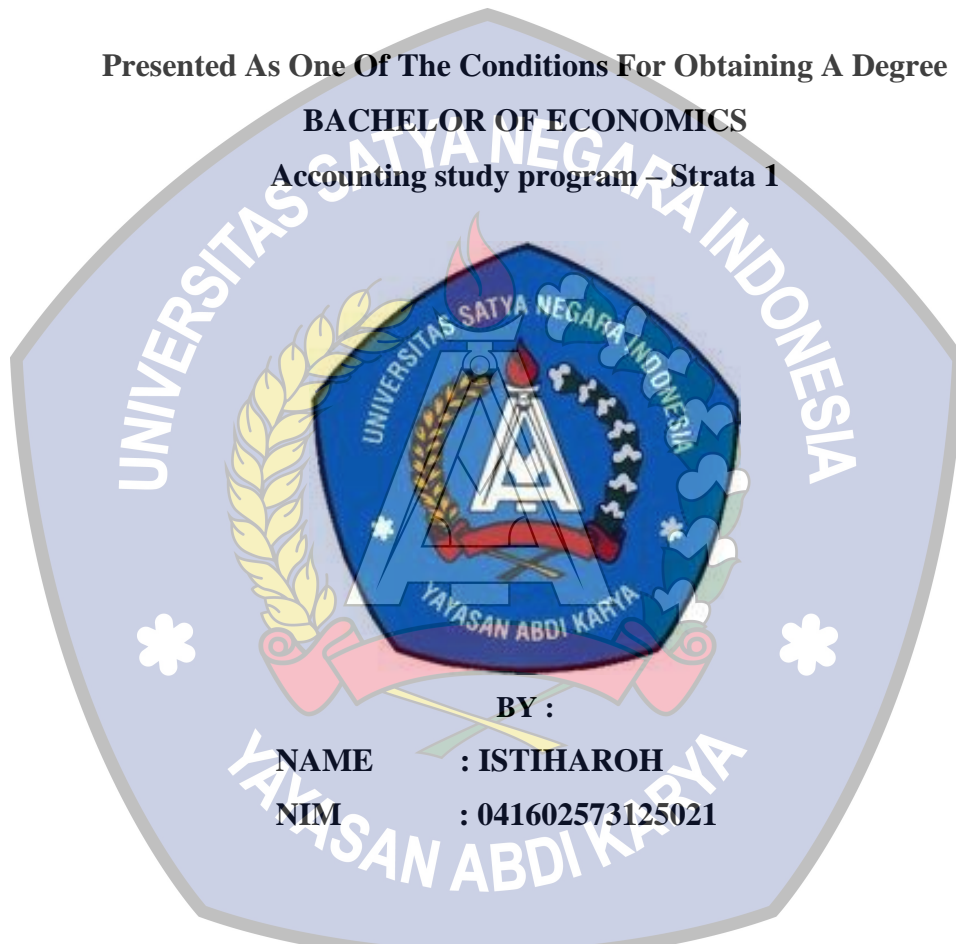
**THE EFFECT OF EFFECTIVENESS OF INTERNAL
CONTROL, COMPENSATION FITNESS, AND
ASIMETRY INFORMATION ON
TRANSMISSION TRENDS
(CASE STUDY OF PT. INTERNI ASIA
IN JAKARTA)**

SKRIPSI

Presented As One Of The Conditions For Obtaining A Degree

BACHELOR OF ECONOMICS

Accounting study program – Strata 1



BY :

NAME : ISTIHAROH
NIM : 041602573125021

**THE FACULTY OF ECONOMICS
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA**

2019

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Istiharoh

NIM : 041602573125021

Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18 Februari 2019



(Istiharoh)

NIM. 041602573125021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Istiharoh
NIM : 041602573125021
JURUSAN : Akuntansi
KONSENTRASI : Audit
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian
Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap
Kecenderungan Kecurangan Studi Kasus PT. Interni Asia

Jakarta
TANGGAL UJIAN : 15 Februari 2019

Jakarta, 28 Januari 2019

Dosen Pembimbing II

Dosen Pembimbing I


(Galih Chandra Kirana, SE., M.Ak)


(Adolpino Nainggolan, SE., M.Ak)

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Akuntansi


(Adolpino Nainggolan, SE., M.Ak)


(Tagor Darius Sidauruk, SE., M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, KESESUAIAN
KOMPENSASI, DAN ASIMETRI INFORMASI
TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN

(STUDI KASUS PT. INTERNI ASIA)

OLEH :

NAMA : ISTIHAROH
NIM : 041602573125021

Telah dipertahankan didepan Penguji pada tanggal 15 Februari 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua Penguji / Pembimbing I

(Adolpino Nainggolan, SE.,M.Ak.)

Anggota Penguji



(Tagor Darius Sidauruk, SE., M.Si.)

Anggota Penguji



(Natrion, ST., SE., M.Ak.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **"PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (STUDI KASUS PT. INTERNI ASIA DI JAKARTA)".** Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Merry L. Panjaitan M.M., MBA, selaku Rektor Universitas Satya Negara Indonesia.
2. Bapak Adolpino Naiggolan, S.E., M.Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Satya Negara Indonesia, sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang sangat bersedia meluangkan waktu dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan dengan bijaksana membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
3. Bapak Tagor Darius Sidauruk, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Satya Negara Indonesia.

4. Bapak Galih Chandra Kirana, SE., M.Ak, selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang membantu penulis dalam menyempurnakan tulisan dalam skripsi penulis sehingga menjadi sempurna.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan pengetahuan kepada saya selama mengikuti kuliah selama ini.
6. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan dukungannya sehingga proses belajar menjadi menyenangkan.
7. Ibu Meita Rosmayani selaku manager PT. Interni Asia, yang telah memberikan kelonggaran waktu, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian tepat waktu.
8. Orang tua dan keluarga tercinta dan tersayang yang selalu mendoakan penulis dan memberikan dukungan moral dan spritual. Spesial untuk mama yang sudah menjadi panutan dan penyemangat bagi penulis.
9. Suami tercinta, Marsan yang selalu bersedia menjadi tempat bercerita dan mencurahkan keluh kesah, serta memberikan semangat dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta anaku tersayang M. Abizard Al Muttaqi yang selalu memberikan keceriaan setiap hari.
10. Dianita Aprilia, Rizna Hartati S. Ak, Evi Nurhayati, Novia Ramadhany S.E, Murti Ratna Rajati S.E, Syala Agnes, dan Nida sahabat yang selalu setia menemani hari-hari penulis selama 2 Tahun selama kuliah,

penyemangat, dan pendukung penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

11. Rekan – rekan mahasiswa angkatan 2016 yang berjuang bersama dalam penyusunan skripsi ini terima kasih atas semangat, doa dan informasi untuk penulis.

12. Staff karyawan PT. Interni Asia, khususnya responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dari penelitian

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, baik dalam penulisan dan susunan kata-kata, pembahasan yang singkat, dan keterbatasan pengetahuan serta kemampuan penulis dalam mengolah hasil penelitian skripsi. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini dan akan penulis terima dengan tangan terbuka setiap kritik dan saran yang pembaca berikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan ilmu pengetahuan bagi kita semua dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Jakarta, 28 Januari 2019

Penulis

Istiharoh

ABSTRACT

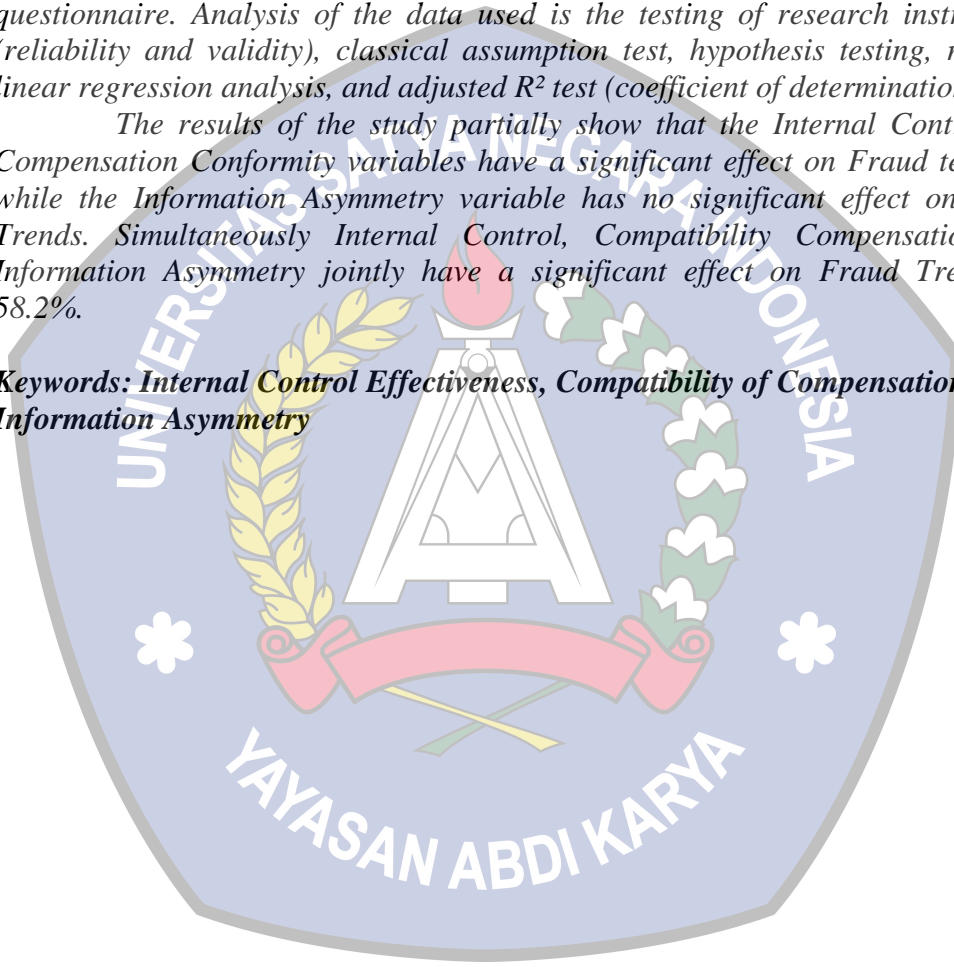
The purpose of This study aims to find empirical evidence about the effect of Internal Control Effectiveness, Compatibility and Information Asymmetry on Fraud Trends.

This research was conducted at PT. Interni Asia Group. The number of companies sampled was 3 companies. The method of sampling in this study was to use purposive sampling and the number of samples used was 70 people.

The data used is primary data. The technique of collecting data using a questionnaire. Analysis of the data used is the testing of research instruments (reliability and validity), classical assumption test, hypothesis testing, multiple linear regression analysis, and adjusted R^2 test (coefficient of determination).

The results of the study partially show that the Internal Control and Compensation Conformity variables have a significant effect on Fraud tendency while the Information Asymmetry variable has no significant effect on Fraud Trends. Simultaneously Internal Control, Compatibility Compensation and Information Asymmetry jointly have a significant effect on Fraud Trends by 58.2%.

Keywords: *Internal Control Effectiveness, Compatibility of Compensation and Information Asymmetry*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Interni Asia Group. Jumlah Perusahaan yang dijadikan sampel sebanyak 3 perusahaan. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Purposive sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 orang.

Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen penelitian (Reabilitas dan Validitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda, dan uji *Adjusted R²* (koefisien determinasi).

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan Kecurangan sedangkan variabel Asimetri Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan. Secara simultan Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan sebesar 58,2%.

Kata kunci: Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	
.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	

xvi

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN.....

1

1.1 Latar Belakang Penelitian.....

1

1.2 Perumusan Masalah 5

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 5

1.3.1 Tujuan Penelitian 5

1.3.2 Kegunaan Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI..... 8

2.1 Efektivitas Pengendalian Internal 8

2.1.1 Definisi Pengendalian Internal..... 8

2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal 8

2.1.3 Unsur-unsur Pengendalian Internal 10

2.1.4 Keterbatasan Pengendalian Internal 11

2.2 Kesesuaian Kompensasi..... 12

2.2.1 Pengertian Kompensasi 12

2.2.2 Asas-asas Kompensasi 13

2.2.3 Tujuan Kompensasi 15

2.2.4 Komponen dan Faktor Kompensasi 19

2.3 Asimetri Informasi	20
2.4 Kecenderungan Kecurangan	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1 Gambaran Penelitian	32
3.1.1 Waktu Penelitian	32
3.1.2 Tempat Penelitian.....	32
3.2 Metode Penelitian.....	32
3.2.1 Desain Penelitian.....	32
3.2.2 Hipotesis Penelitian.....	33
3.2.3 Variabel Penelitian.....	34
3.2.4 Jenis Data	35
3.2.5 Populasi dan Sampel	35
3.3 Operasional Variabel.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Jenis Metode Pengumpulan Data	39
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5 Metode Analisis Data	41
3.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	
.....	

41	
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	
.....	
44	
3.5.4 Uji Hipotesis	
.....	
45	
3.5.5 Uji Adjusted R^2 (Koefisien Determinasi).....	
.....	
47	
BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN.....	
49	
4.1 Deskriptif Data	49
4.1.1 Hasil Kuesioner Yang Disebar	
.....	
49	
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
.....	
50	
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	
.....	
50	

4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	
---	--

.....

52

4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Posisi Terakhir.....	
---	--

.....

53

4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	
---	--

.....

54

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	55
--	----

4.2.1 Uji Reliabilitas	
------------------------------	--

.....

55

4.2.2 Uji Validitas	57
---------------------------	----

4.3 Uji Asumsi Klasik.....	
----------------------------	--

.....

61

4.3.1 Uji Normalitas	
----------------------------	--

.....

61

4.3.2 Uji Multikolinieritas.....	
----------------------------------	--

.....

63

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	
.....	
64	
4.3.4 Uji Auto Korelasi	
.....	
65	
4.4 Analisis Data.....	67
4.4.1 Pengujian Hipotesis.....	67
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.4.3 Uji Adjusted R ² (Koefisien Determinasi).....	72
4.5 Interpretasi Penelitian	73
4.5.1 Pengendalian Intern (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y).....	73
4.5.2 Kesesuaian Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)	74
4.5.3 Asimetri Informasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y).....	75
4.5.4 Pengendalian Intern (X1), Kesesuaian Kompensasi (X2), dan Asimetri Informasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y).....	76
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	76
BAB V Kesimpulan Dan Saran	78

5.1 Kesimpulan	78
5.1.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
5.1.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
5.2 Saran.....	79
5.2.1 Untuk Kebijakan Manajerial	80
5.2.2 Untuk Penelitian Lanjutan (Pengembangan Ilmu).....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
DAFTAR TABEL	
	Halaman
Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3.1 : Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2 : Skor Kuesioner.....	40
Tabel 4.1 : Data Sampel Penelitian	49
Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50

Tabel 4.3	: Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.4	: Responden Berdasarkan Pendidikan Responden	52
Tabel 4.5	: Responden Berdasarkan Posisi Terakhir.....	53
Tabel 4.6	: Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Pengendalian Internal.....	55
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi.....	56
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas Asimetri Informasi	56
Tabel 4.10	: Hasil Uji Reliabilitas Kecenderungan Kecurangan	57
Tabel 4.11	: Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal.....	58
Tabel 4.12	: Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi.....	59
Tabel 4.13	: Hasil Uji Validitas Asimetri Informasi.....	60
Tabel 4.14	: Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan	60
Tabel 4.15	: Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.16	: Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.17	: Hasil Uji Auto Korelasi.....	66
Tabel 4.18	: Hasil Uji T (Uji Parsial).....	68
Tabel 4.19	: Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel 4.20	: Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4.21	: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	: Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN 3	: Hasil Uji Asumsi Klasik

- LAMPIRAN 4 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- LAMPIRAN 5 : Hasil Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- LAMPIRAN 6 : Surat Keterangan Riset



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Istiharoh

Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 10 Juni 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl. Kp. Pulo Mangga No. 95 Rt 004 Rw 003,
Grogol, Limo– Depok

Pendidikan

- SDN GROGOL 02 Tahun 1999-2005 (Berijazah)
- SMP GELORA Tahun 2005-2008 (Berijazah)
- SMK EKONOMIKA Tahun 2008-2011 (Berijazah)
- BINA SARANA INFORMATIKA Tahun 2013-2016 (Berijazah)

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 28 Januari 2019

Penulis

(Istiharoh)
041602573125021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu akuntansi, selain memberikan manfaat juga menjadi salah satu sumber masalah. Salah satu masalah yang terjadi adalah adanya kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) di dunia marak terjadi akhir-akhir ini, dimana hal tersebut menjadi pusat perhatian berbagai media didalam maupun diluar negri. Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan pribadi atau kelompok, dimana tindakan yang disengaja tersebut telah menyebabkan kerugian bagi pihak tertentu atau institusi tertentu (Fahmi 2011:134).

Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (2016:154) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai salah satu yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Menurut (Hall, 2009:159-166) kecurangan pada umumnya dilakukan dengan tiga skema, yaitu (1) laporan keuangan tipuan, dimana asset atau pendapatan disajikan lebih tinggi atau lebih rendah dari yang

sebenarnya; (2) korupsi, yang terdiri dari: penyuapan, pemerasan, hadiah ilegal, dan benturan kepentingan; (3) penyalahgunaan aset, baik aset perusahaan dalam bentuk uang (*cash*) atau bentuk aset dalam bentuk lainnya.

Teori keagenan sering kali digunakan untuk menjelaskan kecurangan. Hubungan keagenan ada ketika salah satu pihak (prinsipal) menyewa pihak lain (agen) untuk melaksanakan suatu tugas (jasa), prinsipal mendelegasikan wewenang untuk membuat suatu keputusan kepada agen tersebut. Salah satu elemen kunci dari teori agensi adalah bahwa prinsipal dan agen memiliki preferensi yang berbeda dalam tujuan (Ismail dan Prawironegoro, 2009:206). Menurut Gudono (2012:147-155) Teori keagenan dibangun sebagai upaya untuk memecahkan masalah yang muncul dalam hubungan antara prinsipal (pemegang saham atau pemilik perusahaan) dengan agen (manajemen dan karyawan). Teori ini memprediksi jika agen memiliki keunggulan informasi dibandingkan prinsipal, maka akan terjadi *principal-agent problem* dimana agen akan melakukan tindakan yang menguntungkan dirinya namun merugikan prinsipal. Jadi dalam teori keagenan, para pelaku ekonomi diduga akan mementingkan dirinya sendiri, menyembunyikan kebenaran, menipu dan melakukan kecurangan.

Menurut Gudono (2012:155) juga mengungkapkan bahwa ada dua solusi penting yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah keagenan, yaitu: *monitoring* terhadap perilaku agen dan sistem kompensasi yang tepat untuk memotivasi agen agar mau bertindak baik. Menurut Prawira, Herawati, Darmawan (2014:53) *opportunity* atau peluang merupakan suatu kondisi yang

memungkinkan seseorang bisa melakukan kecurangan. Kondisi tersebut sebenarnya dapat dikendalikan oleh perusahaan dengan pengendalian internal. Pengendalian internal yang efektif mengurangi kecenderungan kecurangan karyawan. Kecurangan akan dilakukan jika ada kesempatan dimana seseorang harus memiliki akses terhadap asset atau memiliki wewenang untuk mengatur prosedur pengendalian yang memperkenankan dilakukannya skema kecurangan. Jabatan, tanggung jawab, maupun otorisasi memberikan peluang untuk terlaksananya kecurangan. Untuk meminimalisir peluang atau kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan maka diperlukan pengendalian internal yang efektif.

Kesesuaian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Kompensasi sering kali disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002 dalam Dito 2010). Dengan kompensasi yang sesuai. Perilaku kecurangan dapat berkurang. Individu diharapkan telah mendapatkan kepuasan dari kompensasi tersebut dan tidak berlaku curang dalam akuntansi untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Selain faktor-faktor diatas, asimetri informasi juga berpengaruh terhadap kecenderungan akuntansi. Kusumastuti (2012) adanya asimetri informasi antara manager sebagai (*agent*) dan pemilik (*principal*) menyebabkan kesenjangan pengetahuan internal perusahaan, sehingga pihak

manajer bisa melakukan rekayasa demi meningkatkan laba untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan dari pemilik. Dengan demikian, adanya asimetri informasi ini kedua belah pihak sama-sama menginginkan keuntungan.

Dari penjelasan diatas untuk penelitian ini, penulis mengambil contoh dari kasus kecurangan akuntansi yaitu salah satu kasus korupsi yang pernah terjadi pada PT. Interni Asia bentuk kecurangan yang terjadi pada antara lain, penyalahgunaan status dan wewenang, penggelapan uang, memanipulasi data keuangan, penyalahgunaan *asset*, dan terungkap pada tahun 2015. Dari kasus ini telah merugikan *asset* perusahaan sebesar 3 Milyar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi para pegawai di PT. Interni Asia untuk mengetahui kecenderungan terjadinya kecurangan (*fraud*) di PT. Interni Asia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) (STUDI KASUS PADA PT. INTERNI ASIA)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah efektivitas pengendalian intern berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
2. Apakah kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
3. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?
4. Apakah efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pgaruh efektivitas pengendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan.
2. Untuk mengetahui pgaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan.
3. Untuk mengetahui pgaruh asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan.

4. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam dua kelompok yaitu kegunaan praktis dan kegunaan teoritis:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh keefektifan pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan untuk perusahaan.

2. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap penelitiannya dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan serta sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan. Dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana masalah yang timbul dari kecenderungan kecurangan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam proses perlakuan akuntansi dan pengelolaan keuangan melalui faktor efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi.

c Bagi Pihak Lain

Memberikan tambahan informasi dan bahan referensi, perbandingan atau sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan bidang ini. Dan penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dalam pelaksanaan penelitian yang relevan dimasa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Efektivitas Pengendalian Internal

2.1.1 Definisi Pengendalian Internal

Menurut Yusar dan Fitri (2013:79) pengendalian internal adalah

sebuah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personil lainnya, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam kategori berikut: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap berlaku hukum dan peraturan serta pengamatan aset terhadap akuisisi yang tidak sah, penggunaan atau pelepasan.

American Institute of Certified public Accountant (AICPA)

mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup,

“susunan organisasi dan semua metode beserta kebijakan peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi, harta kekayaan perusahaan, memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi usaha, mendorong kearah ditaatinya kebijakan yang telah ditetapkan”.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan instansi yang berkaitan dengan menjaga keandalan penyajian laporan keuangan, efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengendalian internal dapat berperan dalam mencegah dan mendeteksi suatu kecurangan akuntansi (*Fraud*) dalam suatu instansi.

2.1.2 Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Arens (2009:370) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Kebijakan dan prosedur ini disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Manajemen memiliki tiga tujuan umum dan merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu:

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

Manajemen bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan bagi para investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Manajemen memikul baik tanggung jawab hukum maupun profesional untuk memastikan bahwa informasi telah disajikan secara wajar sesuai dengan persyaratan pelaporan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang diterima umum (GAAP). Tujuan pengendalian internal yang efektif atas pelaporan keuangan adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan tersebut.

2. Efisiensi dan efektivitas operasi

Pengendalian dalam perusahaan akan mendorong pemakai sumber daya secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran-sasaran perusahaan. Tujuan yang penting dari pengendalian ini adalah memperoleh informasi keuangan dan non keuangan yang akurat tentang operasi perusahaan untuk keperluan pengambilan keputusan.

3. Ketaatan pada hukum dan peraturan

Semua perusahaan publik diharuskan menegluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan.

2.1.3 Unsur-unsur Pengendalian Internal

Menurut *Committee of Sponsoring Organization of the Teatway Commission* (COSO) dalam Kumaat (2011:16) memperkenalkan kerangka pengendalian yang terdiri dari lima unsur sebagai berikut:

1. Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian meliputi sikap para manajemen & karyawan terhadap pentingnya pengendalian internal organisasi. Lingkungan pengendalian merupakan pengaruh gabungan dari berbagai faktor dalam membentuk, memperkuat atau memperlemah efektivitas kebijakan dan prosedur struktur pengendalian intern meliputi, a) Integritas dan nilai-nilai etika, b) Falsafah manajemen dan gaya operasi, c) Struktur organisasi, d) Dewan komisaris atau audit intern, e) Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab, f) Kebijakan dan prosedur kepegawaian

2. Penetapan Resiko (*Risk Assesment*)

Semua organisasi menghadapi resiko, yaitu dalam kondisi apapun yang namanya resiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang beraitan dengan bisnis (*profit* dan *non profit*) maupun nonbisnis. Resiko yang telah diidentifikasi dapat dianalisis/evaluasi sehingga bisa

diperkirakan intensitas dan tindakan untuk meminimalkannya.

3. Aktivitas Pengendalian (*Control Procedure*)

Prosedur pengendalian ditetapkan untuk standarisasi proses kerja, sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan serta kesalahan. Prosedur yang dibuat meliputi: a) Pemisahan tugas yang cukup, b) Otorisasi yang pantas atas transaksi dan aktivitas, c) Dokumen dan catatan yang memadai, d) pengecekan fisik atas aktiva dan catata, e) pengecekan independen atas pelaksanaan.

4. Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)

Informasi dan komunikasi merupakan unsur-unsur yang penting dari pengendalian internal perusahaan seperti adanya pencatatan transaksi dan akurasi. Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian resiko prosedur pengendalian, dan pemantauan diperlukan oleh manajemen, untuk pedoman operasi, dan menjamin ketaatan dengan pelaporan hukum serta peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Memantauan terhadap sistem pengendalian internal akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian intern.

2.1.4 Keterbatasan Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal perusahaan pada umumnya dirancang

untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa aset perusahaan telah diamankan secara tepat dan bahwa catatan akuntansi dapat diandalkan. Faktor manusia adalah faktor yang sangat penting sekali dalam setiap pelaksanaan sistem pengendalian internal. Sebuah sistem pengendalian yang baik akan dapat menjadi tidak efektif oleh karena adanya karyawan yang kelelahan, ceroboh, atau bersikap acuh tak acuh tak acuh. Demikian halnya dengan kolusi, dimana kolusi ini akan dapat secara signifikan mengurangi keefektifan sebuah sistem dan mengeliminasi proteksi yang ditawarkan dari pemisahan tugas (Hery 2013:102).

2.2 Kesesuaian kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:220) Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Menurut Thomas H. Stone dalam Suwatno dan Priansa (2013:220) kompensasi adalah sikap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Sedangkan menurut Edwin dalam Suwatno (2013:220) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan

kepada pencapaian organisasi.

Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti luas, selain dari gaji dan upah dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan, dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

2.2.2 Asas-asas Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:220-221) perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang pemburhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi.

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi

karyawan dijenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relative akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan karyawan yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas karyawan. Jadi kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penelitian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas Kelayakan dan kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar, sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relative, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan pada perusahaan harus mengacu

pada standar hidup daerah, dengan bijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan factor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain.

Manager SDM harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal penting agar semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar resiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah, yang akan mengancam keberlangsungan bisnis yang digeluti perusahaan.

2.2.3 Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:222-224) kompensasi harus mempunyai dampak positif, bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dibawah ini akan dijelaskan tujuan-tujuan kompensasi yaitu:

1. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu ia harus mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan

pengusaha. Sedangkan pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan bagi perusahaan, oleh karena itu pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakatinya dengan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengarahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semua ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan

memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih karyawan terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

7. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya

pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan pengusaha (perusahaan) bagi karyawannya. Keberadaan pemerintah sangat penting, agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Jika program kompensasi suatu organisasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dalam batas tertentu dapat dihindarkan. Bahkan sebaliknya organisasi tersebut akan mempunyai

nama baik karena telah membantu pemerintah dalam membuka kesempatan kerja dan menyejahterakan masyarakat.

2.2.4 Komponen dan Faktor Kompensasi

Komponen-komponen dan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan kompensasi menurut Rivai (2010), terdiri dari:

1. Gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi (tunjangan) tidak langsung (*Fringe Benefit*). Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

5. Kompensasi (non financial). Kompensasi dalam bentuk non finansial dapat diberikan kepada pegawai untuk bisa memotivasi bekerja tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa n sebagai simbol status.

2.3 Asimetri Informasi

Wilopo (2006) dalam Saftarini *et al.* (2015) menyatakan asimetri informasi adalah “Situasi dimana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki atau menyediakan informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi”. Adanya asimetri informasi disebuah entitas akan membuat pihak internal memanfaatkan ketidakselarasan informasi tersebut untuk memperoleh keuntungan dan dapat merugikan pihak luar entitas. Ada dua bentuk asimetri informasi yang dipaparkan dalam (Saftarini *et al.*, 2015), yaitu:

1. Asimetri informasi Vertikal

Infomasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ketingkat yang lebih tinggi (atasan). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik dengan meminta atau memberi informasi kepada atasan.

2. Asimetri informasi Horizontal

Informasi yang mengalir dari orang-orang dan jabatan yang sama tingkat

otoritasnya atau informasi yang bergerak diantara orang-orang dan jabatan-jabatan yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan antara satu dengan yang lainnya dan mereka menempati bidang fungsionalnya yang berbeda dalam organisasi namun dalam level yang sama.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa asimetri informasi adalah ketidakseimbangan informasi yang dimiliki oleh atasan/principal dan bawahan/agen karena salah satu pihak memiliki informasi yang lebih unggul. Dan pihak yang memiliki keunggulan informasi tersebut lebih berkaitan langsung dengan kegiatan operasional organisasi tersebut.

Menurut Busuioc (2011) Asimetri informasi dapat diukur dengan indikator:

1. Informasi yang dimiliki bawahan dibanding atasan
2. Hubungan input-output yang ada dalam operasi internal
3. Kinerja potensial
4. Teknis pekerjaan
5. Mampu menilai dampak potensial
6. Pencapaian bidang kegiatan

2.4 Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan yang ditulis Tunggal (2012:189) diartikan sebagai penipuan di bidang keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain. Menurut Albrecht

(2012:6) dalam bukunya *Fraud Examination* “*Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations*”. Artinya “kecurangan adalah istilah umum, dan mencakup bermacam-macam arti dimana kecerdikan manusia dapat menjadi alat yang dipilih seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan representasi yang salah”.

IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) (2016) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu

salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, dan salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva entitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggelapan tanda terima barang/uang, pencurian aktiva, atau tindakan yang menyebabkan entitas membayar barang atau jasa yang tidak diterima oleh entitas.

Menurut Karyono (2013:4) *fraud* dapat diistilahkan sebagai berikut: kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

Menurut Karyono (2013) bentuk fraud terdiri dari kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset, dan korupsi. Berikut ini akan dijelaskan

lebih lanjut mengenai bentuk-bentuk fraud tersebut yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan dalam penyajian laporan keuangannya untuk memperoleh keuntungan.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Penyalahgunaan/pencurian aset atau harta perusahaan atau pihak lain. Ini merupakan bentuk *fra. ud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya yang dapat diukur/dihitung (*defined value*). *Asset misappropriation* terbagi atas dua macam yaitu *cash misappropriation* berupa penyelewengan terhadap aset yang berupa kas (misalnya penggelapan kas, nilai cek dari pelanggan, menahan cek pembayaran untuk vendor) dan *non-cash misappropriation* yaitu penyelewengan terhadap aset yang berupa non-kas (misalnya menggunakan fasilitas perusahaan/lembaga untuk kepentingan pribadi).

3. Korupsi (*Corruption*)

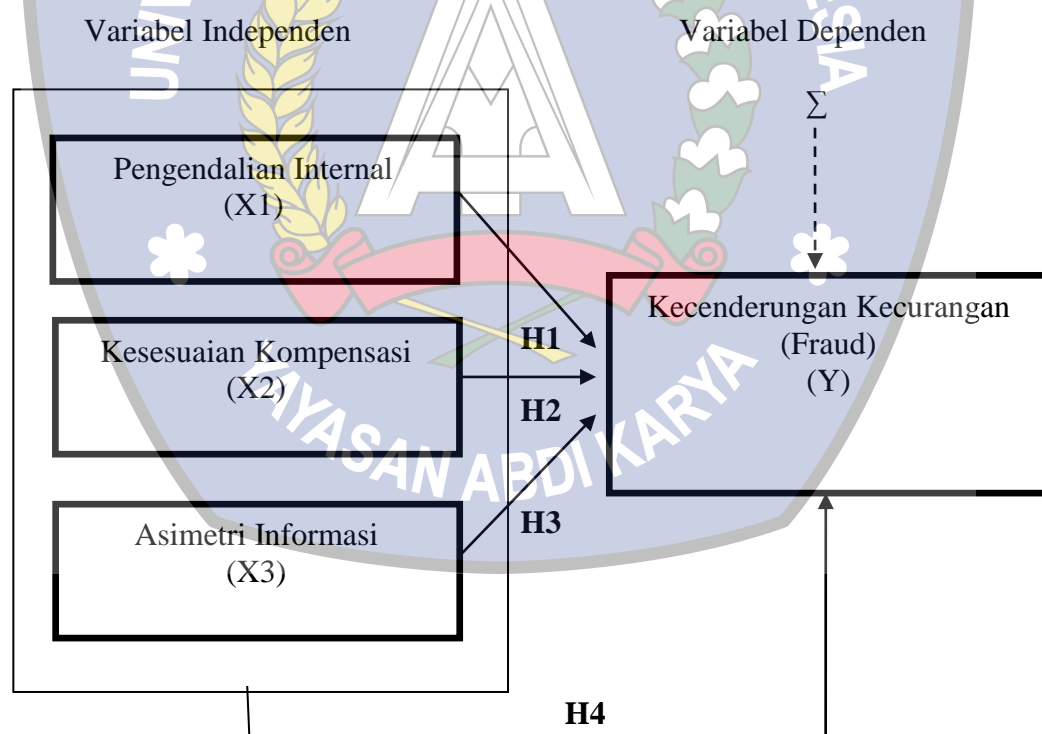
Jenis kecurangan ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain. Bentuk-bentuk korupsi antara lain, penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan (*conflict of interest*), penyuapan (*bribery*), penerimaan yang tidak sah/ilegal (*illegal gratuities*), dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan

maka dapat disimpulkan bahwa kecurangan adalah serangkaian tindakan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu, yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dari dalam ataupun luar instansi, untuk mendapatkan keuntungan yang baik secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, kerangka teoretis penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Berikut ini penjelasan antara hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Pengendalin Intern (X1) terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) (Y)

Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian penggelapan, penyalahgunaan aktiva pada lokasi yang tidak tepat. Selain itu, pengendalian internal juga memberikan jaminan yang wajar terhadap informasi bisnis yang akurat demi keberhasilan perusahaan. Penjagaan aktiva dan informasi yang akurat sering berjalan seiring, karena karyawan yang ingin menggelapkan aktiva atau berniat melakukan kecurangan juga perlu menutupi kecurangan tersebut dengan menyesuaikan catatan akuntansi (Karyono, 2013:96).

Menurut *The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission (COSO)* (2013) sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan berikut ini:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Keandalan pelaporan keuangan
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

Respon dari responden diukur dengan skala Likert 1 – 5, semakin rendah nilai yang ditunjukkan maka pengendalian internal semakin

tidak efektif Variabel ini diukur dengan indikator:

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penilaian resiko
- c. Kegiatan pengendalian
- d. Informasi dan komunikasi
- e. Pemantauan pengendalian internal

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis untuk variabel pertama (X1) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha1 : Efektivitas Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

2. Kesesuaian Kompensasi (X2) terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Meliany (2013) mengenai kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa dengan adanya kesesuaian kompensasi maka pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Thoyibatun (2009) yang mengatakan bahwa perbaikan perencanaan struktur insentif akan mempengaruhi cara manajer berperilaku dalam mencapai kinerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem kompensasi terdiri dari empat item

pertanyaan yang dikembangkan oleh Yani (2012:139). Variabel ini diukur dengan skala liker 1-5. Variabel ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Kenaikan jabatan (Non Finansial)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis untuk variabel kedua (X2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha2 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

3. Asimetri Informasi (X3) terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) (Y)

Asimetri informasi adalah situasi ketika tidak semua keadaan diketahui oleh kedua belah pihak (agen dan prinsipal) dan, sebagai akibatnya, ketika konsekuensi-konsekuensi tertentu tidak dipertimbangkan oleh pihak-pihak tersebut (Hendriksen dan Van Breda, 2008:222). Gudono (2012:147) menjelaskan bahwa teori keagenan memprediksi jika agen memiliki keunggulan informasi dibandingkan prinsipal, yang menunjukkan adanya situasi asimetri informasi, dan kepentingan kedua belah pihak berbeda, maka agen akan melakukan tindakan yang menguntungkan dirinya namun merugikan prinsipal. Asimetri informasi diukur dengan enam item

pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti dari Dunk (1993) dalam Busuioc (2011) dengan skala Likert 1 – 5. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Informasi yang dimiliki bawahan dibanding dengan atasan
- b. Manajemen lebih mengenal hubungan *input-output*
- c. Hubungan *input-output* yang ada dalam operasi internal
- d. Kinerja Potensial
- e. Teknis pekerjaan
- f. Mampu menilai dampak potensial

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis untuk variabel ketiga (X3) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha3 : Asimetri Informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

4. **Efektivitas Pengendalin Intern (X1), Kesesuaian Kompensasi (X2) Asimetri Informasi (X3) terhadap Kecenderungan Kecurangan (*fraud*) (Y)**

Faktor pertama yang menyebabkan kecurangan akuntansi adalah pengendalian internal yang lemah dalam suatu perusahaan. Semakin pengendalian internalnya tinggi, maka tingkat kecenderungan kecurangan (*fraud*) dapat diminimalisir atau dicegah. Faktor berikutnya kesesuaian kompensasi juga mempengaruhi tingkat kecenderungan kecurangan, dimana apabila pegawai merasa dihargai dengan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka pegawai akan

menjaga dan melindungi perusahaan dari hal kecurangan. Asimetri Informasi merupakan faktor terakhir yang mempengaruhi tingkat kecurangan (*fraud*) yang terjadi, karena semakin tinggi informasi yang dikuasai oleh salah satu pihak baik atasan atau bawahan dapat membuka peluang terjadinya kecurangan (*fraud*). Jadi ketiga indikator tersebut diatas yaitu Efektivitas Pengendalian intern, Kesesuaian kompensasi dan Asimetri informasi bersama-sama dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kecenderungan kecurangan akuntansi terdiri dari tiga item pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti (Karyono (2013:17) dengan indikator:

1. Kecurangan Laporan Keuangan
2. Penyalahgunaan asset
3. Korupsi

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis untuk variabel dependen (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha4 : Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi, Asimetri Informasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk menguji konsistensi hasil penelitian yang akan dilakukan apakah konsisten atau berlawanan dengan

penelitian yang akan diteliti sekarang, penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Rani Mayangsari dan Yane Devi	2015	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Asimetri Informasi, terhadap Kecenderungan kecurangan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK.	- Efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) - Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) - Asimetri Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>)
Tiara Delfi, Rita Anugerah, Al Azhar, dan Desmiyawati	2014	Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi, terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survey pada Perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru).	- Efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) - Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>)

Lia Meliany dan Erna Herawati	2014	Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, dan Kesesuaian Kompensasi, terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.	<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>) - Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (<i>fraud</i>)
zki Zainal	2013	ngaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Asimetri Informasi dan Kesesuaian Kompensasi, terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (<i>Fraud</i>).	<ul style="list-style-type: none"> - Efektivitas pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>) - Asimetri Informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>) - Kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (<i>fraud</i>)

Sumber: Diolah dari berbagai referensi,2018

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan mulai bulan Oktober 2018 sampai dengan Januari 2019.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Interni Asia, yang beralamatkan Jl. Barito II No. 39 Kebayoran Baru - Jakarta Selatan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh efektifitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecurangan (*fraud*). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal (*causal research*) yang merupakan metode penelitian untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat (Jusuf Soewadji, 2012:25). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kecenderungan kecurangan.

3.2.2. Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan (*Fraud*). Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ha1 : Terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ha2 : Terdapat Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ha3 : Terdapat pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

Ha4 : Terdapat pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan.

3.2.3. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara jelas sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Peneliti menggunakan 2 variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel X) atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah efektifitas pengendalian intern (X_1), kesesuaian kompensasi(X_2), asimetri informasi (X_3).
2. Variabel Dependen (Variabel Y) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*).

3.2.4. Jenis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengukur variabel independen (independensi, profesionalisme dan pengalaman auditor) dan variabel dependen (kualitas audit) dengan pemahaman variabel independen yang diambil dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner.

Menurut Sugiyono (2016: 137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada

penelitian ini yaitu yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer yaitu efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, asimetri informasi menggunakan kuisioner.

3.2.5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada wilayah yang memenuhi syarat tertentu terkait dengan permasalahan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Interni Asia dimana PT Interni Asia ini memiliki 2 anak perusahaan. Jumlah pegawai yang terdapat di PT Interni Asia sebanyak 245 orang yang terdiri dari PT Interni Asia, Xessex Walcovering, dan Figura Mas.

2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pegawai yang sudah berstatus grade IV (empat) atau minimal sudah memiliki jabatan Supervisor, Officer, Manager, dan Senior Marketing.
- b. Telah bekerja sekurang-kurangnya tiga tahun karena dipandang telah memiliki pemahaman terhadap situasi dan kondisi yang ada di dalam perusahaan serta terlibat dalam pengambilan keputusan memiliki pengetahuan tentang arus kas karena pada setiap perusahaan memiliki kas baik untuk keperluan pengeluaran Perusahaan itu sendiri.

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian, peneliti uraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Efektivitas	Lingkungan	1 Integritas dan nilai-nilai etika	Ordinal
Pengendalian Internal	Pengendalian	2 Falsafah manajemen dan gaya operasi	Diukur dengan skala
(XI)		3 Struktur organisasi.	Likert 1-5
<i>The Committee</i>		4 Dewan komisaris atau audit	

of Sponsoring
Organizations
of The
Treadway

Commission(C
OSO), dalam

Kumaat

(2011:16)

Penetapan
Resiko

Aktivitas
Pengendalian

Informasi dan
komunikasi

Aktivitas
Pemantauan

- intern.
- 5 Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab.
- 6 Kebijakan dan prosedur kepegawaian.

- 7 Identifikasi
- 8 Analisis
- 9 Pemisahan tugas yang cukup.
- 10 Otoritas yang pantas atas transaksi dan aktivitas
- 11 Dokumen catatan yang memadai
- 12 Pengendalian fisik atas aktiva dan catatan
- 13 Pengecekan independen atas pelaksanaan
- 14 Pencatatan Transaksi
- 15 Akurasi

- 16 Efektivitas pengendalian intern

Kesesuaian
Kompensasi

- 1 Upah dan gaji Ordinal
-
- 2 Insentif Diukur

(X2)	3	Tunjangan	dengan
Yani	4	Kenaikan jabatan	skala
(2012:139)			<i>Likert 1-5</i>

Asimetri	1	Informasi yang dimiliki	Ordinal
Informasi		bawahan dibanding dengan	Diukur
(X3)		atasan	dengan
Busuioc (2011)	2	Hunungan <i>input-output</i> yang	skala
		ada dalam operasi internal	<i>Likert 1-5</i>

Kecenderungan Kecuranagan (Y) (Karyono 2013:17)	3	Kinerja potensial	Ordinal
	4	Teknis pekerjaan	
	5	Mampu menilai dampak potensial	
	6	Pencapaian bidang kegiatan	
	1	Kecurangan Laporan Keuangan	
	2	Penyalahgunaan asset	
	3	Korupsi	

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

Metode penelitian kepustakaan merupakan data sekunder, karena di dapat secara tidak langsung melalui media perantara. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui membaca dan mempelajari literatur-literatur yang ada, kumpulan bahan-bahan perkuliahan, buku perpustakaan, serta kumpulan informasi yang didapat dari jaringan internet melalui situs resmi serta sumber data lain terkait dengan pembahasan masalah penelitian yang dibutuhkan.

2. Penelitian lapangan (*Field research*)

Metode dengan mengunjungi objek penelitian guna memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan penelitian tersebut.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan instrument (kuisisioner) yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dianggap paling sesuai.

Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin dengan rentang angka 1-5 yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh responden melaksanakan fungsi sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sanusi (2011:59)

skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skor Kuesioner

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi, 2011:59

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Analisis data penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu metode analisis untuk lebih dari satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS versi 22. Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014: 64) uji reliabilitas digunakan untuk

mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan *Reliability Analysis* dengan SPSS for Windows. Akan dilihat nilai Alpha- Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam suatu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom *Corrected Item Total Correlation*.

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,09$ maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika nilai *Cronbach Alpha* antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat.
- d. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Untuk pengambilan nilai reliabilitas sebaiknya angka reliabel diatas $0,60$ atau nilai *Cronbach Alpha* diatas $0,60$.

2. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014: 51) uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikansi dengan skor totalnya. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuisisioner dengan tujuan mengungkap sesuatu. Uji

validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Metode Corrected Item – Total Correlation*.

Menurut Priyatno, (2016:51). Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan tidak valid.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi.

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:90) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yg terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika Signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka distribusi tersebut dapat dikatakan normal.
- b. Jika Signifikansi Kolmogorov-Smirnov < 0.05 maka distribusi tersebut dapat dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2014:99) multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Auto Korelasi

Menurut Priyatno (2014:106) autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengujian Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson adalah sebagai berikut:

- a. $DU < DW < 4 - DU$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$, maka artinya terjadi autokorelasi.

3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2014:148) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

X_1 = Efektivitas Pengendalian Intern

X_2 = Kesesuaian Kompensasi

X_3 = Asimetri Informasi

α = Nilai konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Efektivitas Pengendalian Intern

β_2 = Koefisien Regresi Kesesuaian Kompensasi

β_3 = Koefisien Regresi Asimetri Informasi

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y

3.5.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah sebuah prosedur penelitian yang digunakan untuk menguji secara ilmiah melalui analisa statistik apakah hubungan yang diteorikan benar berdasarkan sampel yang diperoleh. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan merupakan pernyataan/dugaan yang benar sehingga hipotesis tersebut harus diterima atau merupakan pernyataan/dugaan yang salah sehingga hipotesis tersebut harus ditolak. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dan atau hubungan antar variabel yang diuji (X_1, X_2, X_3, Y).

H_a : Terdapat pengaruh dan atau hubungan antar variabel yang diuji (X_1, X_2, X_3, Y).

1. Tahapan Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya probabilitasvalue (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$).

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

2. Tahap Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Selain itu uji F dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value (*p value*) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$).

Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

3.5.5. Uji *Adjusted R*² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu independensi, profesionalisme dan pengalaman auditor terhadap kualitas audit. Nilai *R2* mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R2 \leq 1$). Jika nilai *R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika *Adjusted R2* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009:87). Koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai korelasi pada tabel Model Summary output SPSS yang dikalikan dengan 100%. Derajat koefisien determinasi menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Nilai Koefisien determinan

R = Nilai Koefisien korelasi

BAB IV

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Data

4.1.1. Hasil Kuesioner Yang Disebar

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel* dan *Statistical Package For the Social Science (SPSS)* versi 22. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Adapun kuesioner yang disebar berjumlah 70 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 70 kuesioner atau 100%. Gambaran mengenai data sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	Jumlah kuesioner yang disebar	70	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	-
3	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	70	100%

Sumber : Diolah sendiri

4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin peneliti membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.2 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	32.9	32.9	32.9
	Perempuan	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan data responden diatas, dapat diketahui bahwa 32 responden atau 32,9% jumlahnya adalah laki-laki, dan sisanya 47 responden atau 67,1% jumlahnya adalah perempuan. Secara keseluruhan rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. Interni Asia yang peneliti teliti adalah berjenis kelamin Perempuan, karena memiliki persentase lebih besar dari pada karyawan laki-laki.

4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur, peneliti membagi menjadi 4 kategori, yaitu : berumur antara 18 sampai 23 tahun, antara berumur 24 sampai 29 tahun, antara berumur 30 sampai 35 tahun, dan di atas 36 tahun. Hal ini dapat dilihat dengan persentase usia sehingga akan dapat rata-rata keseluruhan usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-23 Tahun	5	7.1	7.1	7.1
24-29 Tahun	38	54.3	54.3	61.4
30-35 Tahun	15	21.4	21.4	82.9
>36 Tahun	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan data responden di atas, 5 responden atau 7,1% berusia antara 18 sampai 23 tahun, 38 responden atau 54,3% berusia antara 24 sampai 29 tahun, 15 responden atau 21,4% berusia antara 30 sampai 35 tahun, 12 responden atau 17,1% berusia antara <36 tahun. Secara keseluruhan, rata-rata karyawan PT. Interni Asia yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 24 sampai 29 tahun.

4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Peneliti membagi kategori ini dalam 4 bagian gelar akademik tertinggi yang dimiliki oleh responden yaitu : Diploma 3, Strata 1, Strata 2, Strata 3. Dari kuesioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	36	51.4	51.4	51.4
S1	31	44.3	44.3	95.7
S2	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan data responden, terlihat bahwa 36 responden atau 51,4% memiliki gelar Diploma 3, 31 responden atau 44,3% memiliki gelar antara Strata 1, 3 responden atau 4,3% memiliki gelar Strata 2 dan tidak ada responden yang memiliki gelar Strata 3. Secara keseluruhan rata-rata responden memiliki gelar akademik Diploma 3.

4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Posisi Terakhir di PT. Interni Asia

Berdasarkan posisi terakhir / jabatan di PT. Interni Asia, peneliti membagi menjadi 4 kategori yaitu: supervisor, Officer, manager, senior marketing. Dari kuesioner yang disebar peneliti dapat dilihat persentase jabatan responden ditabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Manager	5	7.1	7.1	7.1
Senior Marketing	36	51.4	51.4	58.6
Officer	15	21.4	21.4	80.0
Supervisor	14	20.1	20.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan data responden diatas, terlihat bahwa 5 responden atau 7,1% memiliki jabatan sebagai Manager, 36 responden atau 51,4% memiliki jabatan sebagai senior marketing, 15 responden atau 21,4% memiliki jabatan sebagai *Officer*, 14 responden atau 20,1% memiliki jabatan sebagai supervisor. Secara keseluruhan rata-rata responden memiliki jabatan sebagai senior marketing.

4.1.6. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Interni Asia, peneliti membagi menjadi 5 kategori yaitu : antara 1 sampai 5 tahun, antara 6 sampai 10 tahun, antara 11 sampai 15 tahun, diatas 11 sampai 20 tahun. Hal ini dapat dilihat dari persentase masa kerja karyawan sehingga akan dapat rata-rata keseluruhan masa kerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-5 Tahun	45	64.3	64.3	64.3
6-10 Tahun	15	21.4	21.4	85.7
11-15 Tahun	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan data responden di atas, terlihat bahwa 45 responden atau 64,3% memiliki masa kerja antara 3 sampai 5 tahun, 15 responden atau 21,4% memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun, 10 responden atau 14,3% memiliki masa kerja antara 11 sampai 15 tahun. Secara keseluruhan rata-rata responden memiliki masa kerja antara 3 sampai 5 tahun.

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Berikut ini hasil perhitungan

reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22.0.

a. Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Pengendalian Intern (X₁)

Tabel 4.7

Hasil Uji Reabilitas Efektivitas Pengendalian Intern (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.925	16

Sumber : Ouput SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* 0,930 \geq 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variable efektivitas pengendalian intern adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variable efektivitas pengendalian intern adalah konsisten

b. Uji Reliabilitas Variabel Kesesuaian Kompensasi (X₂)

Tabel 4.8

Hasil Uji Reabilitas Kesesuaian Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.816	4

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan Cronbach's Alpha 0,823 \geq

0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variable kesesuaian kompensasi adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variable kesesuaian kompensasi adalah konsisten.

c. Uji Reliabilitas Variabel Asimetri Informasi (X_3)

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Asimetri Informasi (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.695	6

Sumber : Ouput SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,710 \geq 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variable asimetri informasi adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variable asimetri informasi adalah konsisten.

d. Uji Reliabilitas Variabel Kecenderungan Kecurangan (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas Kecenderungan Kecurangan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.891	3

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0,891 \geq 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variable kecenderungan kecurangan adalah reliable, artinya bahwa hasil pengukuran variable kecenderungan kecurangan adalah konsisten.

4.2.2. Uji Validitas

Pengujian validitas data dimaksudkan apakah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari responden telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang tepat. Hal ini menunjukkan terjadinya internal konsistensi jawaban atas instrumen-instrumen kuesioner. Kriteria yang dipakai adalah r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan instrumen tersebut dianggap valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk $df = n - k - 1$. Dalam penelitian ini $df = 70 - 3 - 1$ atau $df = 66$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Jika r_{hitung} (per item) lebih

besar dari r_{tabel} berarti pernyataan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas untuk r_{hitung} (per item) dapat dilihat dalam hasil output SPSS pada pada kolom *Correctedd Item Total* seperti yang disajikan sebagai berikut :

a. Uji Validitas Variabel Efektivitas Pengendalian Intern (X_1)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Pengendalian Intern

	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
P1	.288	.254	Valid
P2	.463	.254	Valid
P3	.711	.254	Valid
P4	.672	.254	Valid
P5	.768	.254	Valid
P6	.656	.254	Valid
P7	.463	.254	Valid
P8	.711	.254	Valid
P9	.672	.254	Valid
P10	.768	.254	Valid
P11	.656	.254	Valid
P12	.711	.254	Valid
P13	.687	.254	Valid
P14	.772	.254	Valid
P15	.650	.254	Valid
P16	.766	.254	Valid

Sumber : Ouput SPSS

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 pernyataan untuk variabel efektivitas pengendalian intern adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi (X_2)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kesesuaian Kompensasi

	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
P1	.850	.254	Valid
P2	.476	.254	Valid
P3	.765	.254	Valid
P4	.628	.254	Valid

S

umber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 pernyataan untuk variabel kesesuaian kompensasi adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Asimetri Informasi (X_3)

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel Asimetri Informasi

	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
P1	.412	.254	Valid
P2	.696	.254	Valid
P3	.749	.254	Valid
P4	.812	.254	Valid
P5	.675	.254	Valid
P6	.516	.254	Valid

Sumber : Ouput SPSS

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa

5 pernyataan untuk variabel asimetri informasi adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan (Y)

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Variabel Kecenderungan Kecurangan

	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
P1	.952	.254	Valid
P2	.831	.254	Valid
P3	.933	.254	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) untuk masing-masing item atau butir pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 pernyataan untuk variabel kecenderungan kecurangan adalah valid.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuannya adalah agar data yang digunakan layak dijadikan sumber pengujian dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji asumsi klasik meliputi:

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data

normal atau mendekati normal. Normalitas dapat diketahui dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu jika *p value (sig) > 0,05* maka dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi terdistribusi normal. Berdasarkan hasil output SPSS untuk uji normalitas data dapat dilihat dari Tabel 4.15 di bawah ini

Tabel 4.15
Hasil Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1_Efektivitas Pengendalian Intern	X2_Kesesuai an Kmpensasi	X3_Asimetri Informasi	Y_Kecende runan Kecuranga n
N		70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.6679	20.4204	14.7397	9.2780
	Std. Deviation	10.30226	4.05711	3.13816	2.42472
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.103	.103	.097
	Positive	.048	.049	.094	.090
	Negative	-.105	-.103	-.103	-.097
Test Statistic		.105	.103	.103	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.061	.063	.098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS

Dari tabel di atas diperoleh hasil *Asymp Sig (2-tailed)* untuk variable

efektivitas pengendalian intern (X_1) = 0,055 > 0,05, kesesuaian kompensasi (X_2) = 0,061 > 0,05, asimetri informasi (X_3) = 0,063 > 0,05 dan kecenderungan kecurangan (Y) = 0,098 > 0,05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Uji multikolinieritas dalam SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas (Joko Sulistyo, 2002:56). Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari output SPSS pada nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Efektivitas Pengendalian Intern	.121	8.428
	X2_Kesesuaian Kompensasi	.298	4.181
	X3_Asimetri Informasi	.245	4.090

a. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

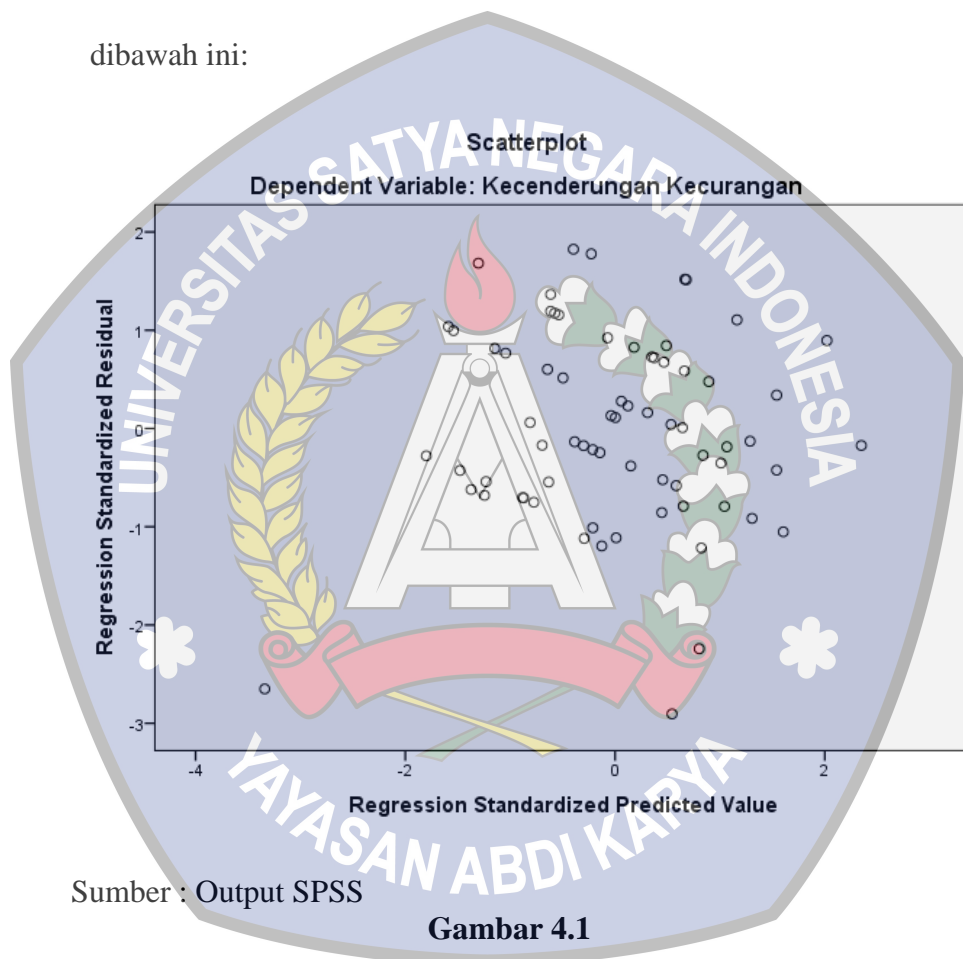
ber :Output SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel efektivitas pengendalian intern, dan asimetri informasi adalah lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* diatas 10% sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain terjadi ketidaksamaan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot* yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah di *studendized*, Singgih Santoso (2000:210) dalam Reza Setiawan (2010). Dasar pengambilan kesimpulan adalah jika terdapat pola tertentu seperti titik yang ada

membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas sebaliknya jika tidak terbentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah terdapat heterokedastisitas atau tidak pada model regresi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Uji Heteroskedastisitas – *Scatterplot*

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3.4. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji *Durbin-Watson* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik *Durbin Watson* yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan. Berdasarkan tabel statistik *Durbin Watson*, dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $(n) = 70$, serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,5245 dan dU sebesar 1.7028. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426 ^a	.582	.145	1.65986	2.249

a. Predictors: (Constant), X3_Asimetri Informasi, X1_Efektivitas

Pengendalian Intern, X2_Kesesuaian kompensasi

b. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

Sumber : Output SPSS

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,249. Selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan taraf signifikan 5%, jumlah sample 70 (n) dan jumlah variable independent 3 (k=3), maka ditabel Durbin Watson akan didapatkan nilai DU sebesar 1,7028 dan nilai DL 1,5245. Oleh karena nilai DW lebih besar dari DU 1.7028 dan kurang dari 4-DU ($4-1,7028 = 2,2972$), maka dapat disimpulkan tidak adanya atau tidak terdapat autokorelasi.

4.4. Analisis Hasi Data

4.4.1. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan secara parsial dan simultan dapat dilakukan dengan menggunakan hasil output SPSS sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui variabel independen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen atau sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$. Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,668, sedangkan t_{hitung} dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel *coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Uji t – Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.513	1.659		4.350	.000
X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002
X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000
X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385

a. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) masing-masing variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas Pengendalian Intern (X1) Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Pada tabel 4.18 *coefficients* diperoleh t_{hitung} variabel efektivitas pengendalian intern sebesar 2,572, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,668 ternyata nilai $t_{hitung} (2,572) > t_{tabel}$, maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas pengendalian intern berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

2. Kesesuaian Kompensasi (X2) Terhadap Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Pada tabel 4.18 *coefficients* diperoleh t_{hitung} variabel kesesuaian kompensasi sebesar 2,847, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,668 ternyata nilai $t_{hitung} (2,847) > t_{tabel}$, maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

3. Asimetri Informasi (X3) Terhadap Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Pada tabel 4.18 *coefficients* diperoleh t_{hitung} variabel asimetri informasi sebesar -0,874, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,668 ternyata nilai $t_{hitung} (-0,874) < t_{tabel}$, maka H_{a3} ditolak dan H_{o3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa asimetri informasi tidak

berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu efektivitas pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2) dan asimetri informasi (X3) terhadap variabel terikat, kecenderungan kecurangan (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil Output SPSS dalam *Anova*, sedangkan F_{tabel} diperoleh dari tabel df penyebut = $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$, df pembilang = $k = 3$, yaitu $F_{tabel} = 2,744$. Hasil Output SPSS untuk F_{hitung} di sajikan pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji F - Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.377	3	13.459	4.885	.004 ^a
	Residual	181.839	66	2.755		
	Total	222.216	69			

a. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.377	3	13.459	4.885	.004 ^a
	Residual	181.839	66	2.755		
	Total	222.216	69			

a. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

b. Predictors: (Constant), X3_Asimetri Informasi, X1_Efektivitas Pengendalian Intern, X2_Kesesuaian Kompensasi

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output hasil pengujian SPSS 22 dapat disimpulkan bahwa hasil F_{hitung} sebesar 4,885 dengan tingkat tingkat signifikansi 0,004, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4,885 > 2,744$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terbukti bahwa efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

4.4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan *Statistical Package For The Sosial Science* (SPSS) 22.0 for Windows diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.513	1.659		4.350	.000
	X1_Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002
	X2_Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.006
	X3_Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385

a. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 7,513 + 0,529X_1 + 0,533X_2 - 0,113X_3 + \epsilon$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 7,513 artinya, jika efektivitas pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2) dan asimetri informasi (X3) nilainya 1 maka kecenderungan kecurangan (Y) sebesar 7,513.
- b. Nilai koefisiensi regresi variabel efektivitas pengendalian intern (X1) sebesar 0,529, artinya bahwa jika efektivitas pengendalian intern bernilai 1, maka terjadi peningkatan kecenderungan kecurangan sebesar 0,529.

- c. Nilai koefisiensi regresi variabel kesesuaian kompensasi (X2) sebesar 0,533, artinya bahwa jika kesesuaian kompensasi bernilai 1, maka terjadi peningkatan kecenderungan kecurangan sebesar 0,533.
- d. Nilai koefisiensi regresi variabel asimetri informasi (X3) sebesar -0,113, artinya bahwa jika asimetri informasi bernilai 1, maka terjadi penurunan kecenderungan kecurangan sebesar -0,113.

4.4.3. Uji *Adjusted R²* (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika *Adjusted R²* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009:87). Koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai korelasi pada tabel Model Summary output SPSS yang dikalikan dengan 100%. Hasil output SPSS yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426 ^a	.582	.145	1.65986	2.249

a. Predictors: (Constant), X3_Asimetri Informasi, X1_Efektivitas

Pengendalian Intern, X2_Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Y_Kecenderungan Kecurangan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besar R sebesar 0,426^a memiliki R square atau koefisien determinasi sebesar 0,582.

Dari hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen meliputi efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi mempengaruhi kecenderungan kecurangan sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.5. Interpretasi Penelitian

4.5.1 Efektivitas Pengendalian Intern (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Hasil Penelitian menunjukan bahwa efektivitas pengendalian intern (X1) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (Y) artinya tercapainya pengendalian internal yang efektif dalam suatu perusahaan dapat meminimalisir kerugian atau pemborosan pengelolaan sumber daya perusahaan dengan merancang sistem pengendalian internal yang efektif

yaitu reliabilitas pelaporan keuangan atau memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan secara wajar dan sesuai dengan persyaratan seperti prinsip-prinsip akuntansi yang diterima secara umum, efisiensi dan efektivitas operasi dengan memperoleh informasi keuangan dan non keuangan operasi perusahaan yang akurat untuk keperluan pengambilan keputusan, ketaatan pada hukum dan peraturan dengan mengeluarkan laporan tentang keefektifan pelaksanaan pengendalian internal atas pelaporan keuangan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Mayangsari dan Devi bahwa efektivitas pengendalian intern secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Meliany *et al.* (2014) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal akan mengurangi kecenderungan kecurangan akuntansi.

4.5.2 Kesesuaian Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (Y) artinya kesesuaian kompensasi yang diterima pegawai sebanding dengan pekerjaan, maka pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, dengan begitu dapat memberikan kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalkan tindakan karyawan untuk melakukan kecurangan seperti melalui pencurian asset atau penipuan lainnya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya,

penelitian yang dilakukan oleh Meliany pada tahun 2013 yang menyatakan bahwa dengan adanya sistem kompensasi yang sesuai maka pegawai atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan hal ini dapat mengurangi adanya tindakan karyawan untuk melakukan kecenderungan kecurangan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

4.5.3. Asimetri Informasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Asimetri Informasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (Y) artinya hubungan asimetri dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*) bahwa apabila suatu instansi tidak memiliki asimetri yang tinggi, maka akan mengurangi kecenderungan kecurangan, tetapi kenyataannya seseorang akan melakukan tindakan kecurangan karena adanya kesempatan atau celah yang dimanfaatkan untuk menguntungkan dirinya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Zainal yang menyatakan bahwa asimetri informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

4.5.4. Efektivitas Pengendalian Intern (X1), Kesesuaian Kompensasi (X2) dan Asimetri informasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kecenderungan Kecurangan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2) dan asimetri informasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan sebesar

58,2% terhadap kecenderungan kecurangan (Y), sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model penelitian ini antara lain moralitas pimpinan, *good governance*, keadilan organisasi, dan lain sebagainya juga turut mempengaruhi kecenderungan kecurangan, dan dapat digunakan sebagai referensi peneliti berikutnya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari dan Devi (2014) yang menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian Intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi, terhadap kecenderungan kecurangan.

4.6. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, tidak bisa dipungkiri bahwa terdapat keterbatasan di dalamnya. Berikut ini peneliti bermaksud untuk menjelaskan keterbatasan-keterbatasan yang dialami diantaranya :

1. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian, dimana penelitian ini dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Januari 2019 pada tahap penyusunan operasional variabel, pengumpulan bahan teori untuk tinjauan pustaka, pengumpulan jurnal, pengumpulan data dari responden, dan pengolahan data dan analisa data.
2. Penelitian menggunakan angket sehingga jawaban masing-masing responden dimungkinkan menjadi biasa karena responden tidak membaca pernyataan dengan benar dan bisa menilai dirinya sendiri.

3. Tingkat partisipasi responden yang masih kurang responsif, khususnya dari sisi waktu pengembalian hasil jawaban kuesioner yang cenderung lambat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan yang dikumpulkan pada PT. Interni Asia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

1. Efektivitas Pengendalian Intern terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian intern pada PT. Interni Asia berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan artinya pengendalian internal yang efektif dalam suatu perusahaan dapat meminimalisir kerugian dalam pengelolaan sumber daya perusahaan dengan merancang sistem pengendalian internal yang efektif yaitu dengan reliabilitas pelaporan keuangan, efesiensi dan efektivitas operasi, ketaatan pada hukum dan peraturan.

2. Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi pada PT. Interni Asia berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan artinya dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, dengan begitu dapat memberikan

kepuasan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir bentuk tindakan kecurangan seperti pencurian asset atau penipuan lainnya.

3. Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Asimetri Informasi pada PT. Interni Asia tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan artinya hubungan asimetri informasi dengan kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada suatu instansi tidak memiliki asimetri yang tinggi, sehingga dapat mengurangi kecenderungan kecurangan, namun kenyataannya seseorang akan melakukan tindakan kecurangan karena adanya kesempatan atau celah yang dimanfaatkan untuk menguntungkan dirinya.

5.1.2. Hasil Uji Simultan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas pengendalian intern (X1), kesesuaian kompensasi (X2) dan asimetri informasi (X3) terhadap kecenderungan kecurangan (Y) berpengaruh secara simultan, sebesar 58,2%, sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar model penelitian ini antara lain moralitas pimpinan, *good governance*, keadilan organisasi, dan lain sebagainya.

5.2. Saran

Saran Penelitian ini ada dua hal yaitu penelitian lanjutan (pengembangan ilmu) dan saran untuk kebijakan manajerial (kegunaan ilmu).

5.2.1 Untuk Kebijakan Manajerial

Hasil penelitian ini merupakan bukti studi kasus yang menunjukkan hasil analisis pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sebesar 58,2%. Karena terdapat hubungan antar variabel-variabel penelitian tersebut, maka peneliti menemukan kekurangan-kekurangan yang perlu disarankan untuk kebijakan manajerial, pengembangan ilmu pengetahuan diperguruan tinggi swasta dan pihak-pihak lain untuk digunakan sebagai bahan referensi yaitu:

1. Efektivitas Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, untuk itu sebaiknya pihak perusahaan menerapkan dan meningkatkan efektivitas pengendalian internal hal ini sangat berperan dalam membantu manajemen dan para karyawan agar bertanggung jawab dalam pelaksanaan serta pengambilan keputusan yang berkualitas. Sehingga *fraud* dapat diatasi dengan adanya solusi dari aktivitas perencanaan, pengarahan, koordinasi serta pengawasan (*controlling*).
2. Kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan untuk itu sebaiknya perusahaan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkait dengan upah atau gaji serta tunjangan, tunjangan yang dimaksud merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar

produktivitasnya tinggi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu membuat karyawan merasa tercukupi dan tidak akan melakukan tindakan yang merugikan perusahaan.

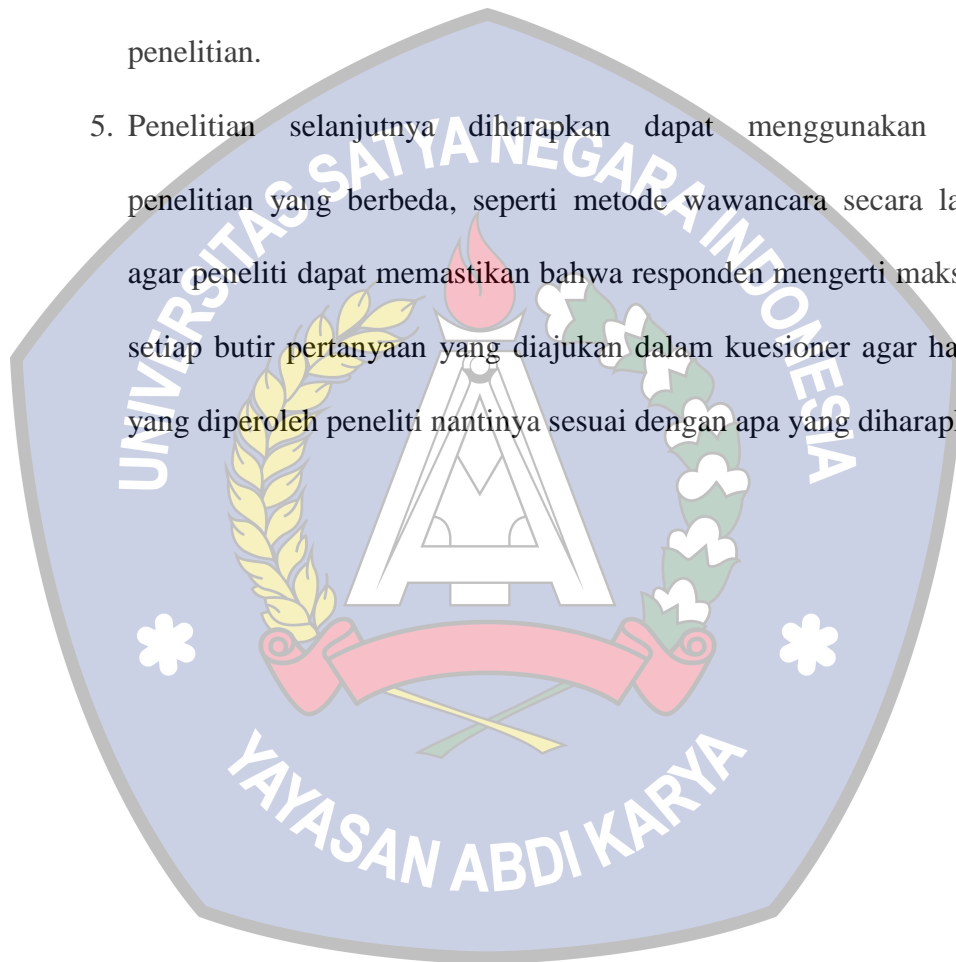
3. Asimetri Informasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan untuk itu sebaiknya perusahaan mempertahankan dan mengembangkan sistemnya terutama yang berhubungan dengan informasi-informasi internal perusahaan agar pihak yang berkepentingan dapat mengetahui informasi secara transparan.

5.2.2 Untuk Penelitian Lanjutan (Pengembangan Ilmu)

Hasil penelitian ini hanya mengidentifikasi pengaruh efektivitas pengendalian intern, kesesuaian kompensasi, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan (*Fraud*) sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% diduga berasal dari faktor lainnya diluar model penelitian ini. Hal ini sangat menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk membuktikan dugaan tersebut dengan responden yang lebih banyak namun peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap tekanan (*Pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi, dan lain sebagainya.
2. Penelitian lebih lanjut diharapkan memperluas daerah survey, dengan waktu yang cukup banyak sehingga dapat diperoleh data yang lebih baik dan hasil analisa yang akan jauh lebih akurat.

3. Responden yang diambil sebagai sampel jumlahnya harus lebih besar dari sampel penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan secara umum.
4. Mengembangkan penelitian dengan menambahkan faktor-faktor dan variabel lain diluar model penelitian ini untuk menambah daftar literatur penelitian.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti metode wawancara secara langsung agar peneliti dapat memastikan bahwa responden mengerti maksud dari setiap butir pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner agar hasil data yang diperoleh peneliti nantinya sesuai dengan apa yang diharapkan.



Daftar Pustaka

Referensi Buku

- Alvin A. Arens, Amir Abadi Jusuf, Mark S. Beasley, Randal J. Elder .2012.Jasa
Audit dan Assurance (Pendekatan Terpadu), Buku 1.Salemba
Empat,Jakarta
- Arens & Loebbecke, 2003. *Auditing*, Terjemahan Amir Abadi Yusuf. Jakarta :
Salemba Empat
- Arens, Alvin A., Elder,Randal J., Beasley,Mark S., 2008. *Auditing and Issurance
Service: An Integrated Approach*, Ninth Edition, New Jersey : Prentince
Hall
- Bastian & Indra, 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta :
Salemba Empat
- Committee os Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission (COSO),
2013. Internal Control – Integrated Framework.*
- Fahmi Irham. 2011. *Manajemen Resiko*. Bandung. Alfabeta
- Giarini, S, 2007. *Audit Sistem Informasi dan Pendekatan COBIT*. Edisi Revisi.
Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gudono. 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: BPFE
- Hall, James A, 2009. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia). 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik
(SPAP)*. Jakarta: Salemba Empat
- IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia). 2016. *Standar Profesional Akuntan Publik
(SPAP)*. Jakarta: Salemba Empat
- Imam Ghozali, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
20*. Semarang: Universitas Diponegoro

Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS, Edisi Kelima, Penerbit Universitas Diponegoro, Bandung.

Jusuf Soewadji. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Edisi 1, Yogyakarta: CV. Andi

Kumaat Valery. 2011. Internal Audit. Erlangga. Jakarta

Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat

Singgih Santoso. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. PT. Elex Media Komputindo, Gramedia. Jakarta

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, dan Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sukrisno Agoes. 2012. *Auditing: Petunjuk Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat

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

Veitzal, Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media: Jakarta

Referensi Jurnal

Adelin, Vani, dan Eka. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan pada

Aturan Akuntansi dan Kecenderungan Kecurangan terhadap Perilaku Tidak Etis. WRA, Vol: 1, No. 2

Busuic, Andrada dan Ristian, 2011. *The Role of Information Asymmetry in The Outburs and The Deepening of The Contemporary Economic Crisis. Academy of Economic Studies Journal*, pp:891-902

Delfi, Tiara, Rita Anugerah, Al Azhar. 2014. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN Cabang Pekan Baru).(Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Volume 1 No.2, halaman 1-17).

Fauwzi, Mohammad, Glifandi. 2011. Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. (Skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro

Giarini, Frisaha Lorista. 2015. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Universitas Muhammadiyah Surakarta). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Meliany, Lia, dan Erna. 2009. Pengaruh Efektifan Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.Jurnal dan *Proceeding* Universitas Jendral Soedirman, Volume 3 No.1, halaman 1-10.

Prawira, Made, Darma, Nyoman, Trisna, Herawati, dan Darmawan. 2014. Pengaruh Moralitas Individu, Asimetri Informasi dan Efektivitas

Pengendalian internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*FRAUD*) Akuntansi (Studi Empiris pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Buleleng). *E-Journal S1 Ak*, Vol: 2, No.1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha

Rahmawati, Ardiana, dan Peni. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Studi pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Kota Semarang. (Tesis). Semarang: Universitas Diponegoro

Saftarini, Yuniarta, dan Sinarwati. 2015. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, dan Implementasi Good Governance terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) Akuntansi. (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Bangli)

Setiawan, Adi, Adiputra. 2015. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Asimetri Informasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan (*Fraud*). (Studi Empiris pada Bank Pengkreditan Rakyat Sekabupaten Buleleng)

Sanuari, Nilam. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Manajemen terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. (Studi Empiris pada kantor BUMN Kota Padang). (Skripsi). Padang: Universitas Negeri Padang

Shintadevi, Prekanida Farizqa. 2015. Pengaruh Efektifan, Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Negeri Yogyakarta

(Skripsi).Yogyakarta: Universitas Negri Yoyakarta.

Thoyibatun, Siti. 2012. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi: Jurnal Ekonimi dan Keuangan, Vol:16, No. 2. Hal 245-260

Triasmara, Anna. 2014. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Studi Empiris pada PT Telekomunikasi).(Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Volume 1 No.3, halaman 437-451).

Wilopo. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang



LAMPIRAN 1

SURAT PENGANTAR

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden
Di tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi Program studi Akuntansi Universitas Satya Negara Indonesia (USNI), dengan ini saya:

Nama : Istiharoh
Nim : 041602573125021
Status : Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi
Universitas Satya Negara Indonesia

Dalam hal ini ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengendalian Intern, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)”**. Melalui kuesioner ini Peneliti ingin mencoba memberikan bukti empiris tentang judul yang sudah dipaparkan diatas. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian, data yang diperoleh bersifat rahasia dan dijamin kerahasiannya. Pilihan jawaban kuesioner ini belum menyatakan benar atau salah, tapi menggambarkan sudut pandang atau persepsi responden atas pernyataan.

Selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Istiharoh

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : _____

Umur : _____ (Tahun)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Posisi Terakhir : ☐ Manager ☐ Supervisor

☐ Senior Marketing

☐ Officer

Pendidikan : ☐ Diploma (D3) ☐ Doctor (S3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2)

Masa Kerja : _____ (Tahun)

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap Pertanyaan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Dalam kuesioner berikut ini memuat sejumlah pertanyaan mengenai pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan asimetri informasi yang dimuat dalam skala sebagai berikut:

Jawaban	Keterangan
STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
RG	Ragu-ragu
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

1. Pengendalian Internal

No	Pertanyaan	STS	ST	RG	S	SS
Lingkungan Pengendalian						
1	Perusahaan harus membuat standar perilaku dan kebijakan yang harus dipatuhi karyawan					
2	Dewan Direksi harus menjalankan fungsi pengawasan dalam pengembangan pelaksanaan pengendalian internal					
3	Manajemen perusahaan harus menetapkan Struktur Organisasi dan job deskripsi yang jelas yang memenuhi tugas, fungsi dan wewenang					
4	Manajemen perusahaan harus menetapkan jalur pelaporan yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan					
5	Manajemen perusahaan harus menetapkan kewenangan beserta tanggung jawab kepada karyawan					
6	Dalam proses perekrutan karyawan perusahaan harus komitmen agar menghasilkan karyawan yang kompeten					
Penetapan Resiko						
7	Auditor harus dapat melakukan identifikasi risiko atas aktivitas yang dilakukan manajemen					
8	Auditor harus dapat melakukan analisis risiko atas aktivitas yang dilakukan manajemen					
Aktivitas Pengendalian						
9	Adanya pemisahan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya					
10	Terdapat otorisasi yang jelas atas transaksi dan aktivitas					
11	Dokumen yang digunakan harus bernomor urut tercetak					
12	Dilingkungan kantor terdapat CCTV termasuk di Gudang					
13	Adanya pemeriksaan kembali barang yang keluar dan masuk di pos satpam					
Informasi dan Komunikasi						
14	Transaksi dikelola dengan komputerisasi agar data yang dihasilkan sesuai dengan transaksi dan menghindari pencatatan ganda					

15	Informasi diolah dengan cepat dan tepat waktu					
Pemantauan						
16	Audit internal harus melakukan pengawasan dan penilaian secara berkala terhadap semua aturan agar dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku					

KESESUAIAN KOMPENSASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima setiap bulannya diberikan secara tepat waktu.					
2	Insentif yang saya terima diberikan tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja saya.					
3	Jaminan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan.					
4	Diperusahaan tempat saya bekerja terdapat kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaan					

ASIMETRI INFORMASI

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengerti keadaan internal perusahaan dibandingkan atasan saya					
2	Saya mengetahui output input yang ada didalam perusahaan					
3	saya lebih mengetahui kinerja potensial dalam bidang yang menjadi tanggung jawab saya dibanding dengan atasan saya					
4	saya lebih mengenal secara teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Saya lebih mampu menilai pengaruh potensial faktor-faktor eksternal terhadap aktivitas-aktivitas dalam bidang yang menjadi tanggung jawab saya dibandingkan dengan atasan saya					
6	saya lebih mengetahui pencapaian dalam bidang yang menjadi kegiatan saya dibanding dengan atasan saya					

KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan melaporkan pengungkapan atas laporan keuangan yang memadai dan tidak ada yang ditutup-tutupi					
2	Perusahaan melakukan penilaian kembali atas aset yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3	Di Perusahaan tidak pernah terjadi pengeluaran-pengeluaran yang ilegal atau yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan manajemen.					



LAMPIRAN 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Pengendalian Internal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.925	16

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Tt
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	IP
P1	Pearson Correlation	1	.21	.18	.08	.09	.08	.21	.18	.08	.08	.08	.11	.08	.08	.08	.08	.288
	Sig. (2-tailed)		.067	.124	.485	.414	.753	.067	.124	.485	.414	.753	.067	.124	.485	.414	.753	.080
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.21	1	.58	.12	.24	.21	1.00	.58	.12	.24	.21	.58	.12	.24	.21	.24	.463
	Sig. (2-tailed)	.067		.002	.296	.044	.065	.000	.002	.296	.044	.065	.002	.296	.044	.065	.088	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	.18	.58	1	.75	.94	.27	.58	.00	.75	.94	.27	.00	.69	.08	.03	.28	.711
	Sig. (2-tailed)	.124	.002		.000	.001	.006	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4 Pearson	.0	.1	.5		.5	.3		.5	1.	.5	.3	.5	.9	.5	.3	.5	.6
Correlati	85	27	75	1	58	02	.1	75	00	58	02	75	83	59	38	72	72
on			**		**	*	27	**	0**	**	*	**	**	**	**	**	**
Sig. (2-	.4	.2	.0		.0	.0	.2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
tailed)	85	96	00		00	11	96	00	00	00	11	00	00	00	04	00	00
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5 Pearson	.0	.2	.3	.5		.5	.2	.3	.5	1.	.5	.3	.5	.9	.5	.9	.7
Correlati	99	42	94	58	1	14	42	94	58	00	14	94	81	78	50	31	68
on		*	**	**		**	*	**	**	0**	**	**	**	**	**	**	**
Sig. (2-	.4	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
tailed)	14	44	01	00		00	44	01	00	00	00	01	00	00	00	00	00
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6 Pearson	.0	.2	.3	.3	.5		.2	.3	.3	.5	1.	.3	.3	.5	.9	.5	.6
Correlati	38	21	27	02	14	1	21	27	02	14	00	27	31	16	29	31	56
on			**	*	**		21	**	*	**	0**	**	**	**	**	**	**
Sig. (2-	.7	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
tailed)	53	65	06	11	00		65	06	11	00	00	06	05	00	00	00	00
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7 Pearson	.2	1.	.3	.1	.2		.2	.3	.1	.2	.3	.2	.1	.2	.2	.2	.4
Correlati	21	00	58	27	42		1	58	27	42	21	58	47	21	05	03	63
on		0**	**	*	*		21	**	*	*	*	**	**	*	*	*	**
Sig. (2-	.0	.0	.0	.2	.0		.0	.2	.0	.0	.0	.0	.2	.0	.0	.0	.0
tailed)	67	00	02	96	44		02	96	44	65	02	24	66	88	92	00	00
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8 Pearson	.1	.3	1.	.5	.3	.3	.3		.5	.3	.3	1.	.5	.4	.3	.4	.7
Correlati	86	58	00	75	94	27	58	1	75	94	27	00	69	08	03	28	11
on		**	0**	**	**	**	**		**	**	**	0**	**	**	*	**	**
Sig. (2-	.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
tailed)	24	02	00	00	01	06	02		00	01	06	00	00	00	11	00	00

N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson	.0	.1	.5	1.	.5	.3	.1	.5	.5	.3	.5	.9	.5	.3	.5	.6		
	Correlati	85	27	75	00	58	02	27	75	1	58	02	75	83	59	38	72	72	
	on			**	0**	**	*		**		**	*	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-	.4	.2	.0	.0	.0	.0	.2	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	tailed)	85	96	00	00	00	11	96	00		00	11	00	00	00	04	00	00	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson	.0	.2	.3	.5	1.	.5	.2	.3	.5	.5	.3	.5	.9	.5	.9	.7		
	Correlati	99	42	94	58	00	14	42	94	58	1	14	94	81	78	50	31	68	
	on		*	**	**	0**	**	*	**	**		**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	tailed)	14	44	01	00	00	00	44	01	00		00	01	00	00	00	00	00	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P11	Pearson	.0	.2	.3	.3	.5	1.	.2	.3	.3	.5	.3	.3	.5	.9	.5	.6		
	Correlati	38	21	27	02	14	00	21	27	02	14	1	27	31	16	29	31	56	
	on			**	*	**	0**		**	*	**		**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-	.7	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	tailed)	53	65	06	11	00	00	65	06	11	00		06	05	00	00	00	00	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P12	Pearson	.1	.3	1.	.5	.3	.3	.3	1.	.5	.3	.3	.5	.4	.3	.4	.7		
	Correlati	86	58	00	75	94	27	58	00	75	94	27	1	69	08	03	28	11	
	on		**	0**	**	**	**	**	0**	**	**	**		**	**	*	**	**	
	Sig. (2-	.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	.0	
	tailed)	24	02	00	00	01	06	02	00	00	01	06		00	00	11	00	00	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P13	Pearson	.0	.1	.5	.9	.5	.3	.1	.5	.9	.5	.3	.5	.5	.3	.6	.6		
	Correlati	63	47	69	83	81	31	47	69	83	81	31	69	1	96	61	10	87	
	on			**	**	**	**		**	**	**	**	**		**	**	**	**	
	Sig. (2-	.6	.2	.0	.0	.0	.0	.2	.0	.0	.0	.0	.0		.0	.0	.0	.0	
	tailed)	04	24	00	00	00	05	24	00	00	00	05	00		00	02	00	00	

N		70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P1 4	Pearson Correlation	.087	.221	.408**	.559**	.978**	.516**	.221	.408**	.559**	.978**	.516**	.408**	.559**	1	.46	.56	.72
	Sig. (2-tailed)	.73	.66	.00	.00	.00	.00	.66	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P1 5	Pearson Correlation	.000	.205	.303*	.338**	.550**	.929**	.205	.303*	.338**	.550**	.929**	.303*	.361**	.46	1	.99	.50
	Sig. (2-tailed)	1.000	.880	.011	.004	.000	.000	.880	.011	.004	.000	.000	.011	.002	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P1 6	Pearson Correlation	.290	.203	.428**	.572**	.931**	.531**	.203	.428**	.572**	.931**	.531**	.203	.428**	.56	.99	1	.66
	Sig. (2-tailed)	.809	.920	.000	.000	.000	.000	.920	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Ttl P	Pearson Correlation	.288*	.463**	.711**	.672**	.768**	.656**	.463**	.711**	.672**	.768**	.656**	.711**	.87	.72	.50	.66	1
	Sig. (2-tailed)	.16	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

1. Variabel Kesesuaian Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.816	4

Correlations

		P1	P2	P3	P4	Ttl_P
P1	Pearson Correlation	1	.347**	.665**	.802*	.850**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.347**	1	.358**	.147	.476**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.224	.000
	N	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	.665**	.358**	1	.569*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	.802**	.147	.569**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.224	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
Ttl_P	Pearson Correlation	.850**	.476**	.765**	.628*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

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

2. Variabel Asimetri Informasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.695	6

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Ttl_P
P1	Pearson Correlation	1	.244*	.053	.166	.138	.043	.412**
	Sig. (2-tailed)		.042	.663	.170	.255	.043	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.244*	1	.501**	.364**	.231	.256	.696**
	Sig. (2-tailed)	.042		.000	.002	.055	.663	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	.053	.501**	1	.552**	.318**	.253	.749**
	Sig. (2-tailed)	.663	.000		.000	.007	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	.166	.364**	.552**	1	.560**	.223	.812**
	Sig. (2-tailed)	.170	.002	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
P5	Pearson Correlation	.138	.231	.318**	.560**	1	.253	.675**
	Sig. (2-tailed)	.255	.055	.007	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
P6	Pearson Correlation		.200**	.403	.165	.230	.130	.516**
	Sig. (2-tailed)		.042	.000	.170	.000	.000	.000
	N		70	70	70	70	70	70
Ttl_P	Pearson Correlation	.412**	.696**	.749**	.812**	.675**	.452	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	70	70	70	70	70	70	70
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

3. Kecenderungan Kecurangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.891	3

Correlations

		P1	P2	P3	Ttl_P
P1	Pearson Correlation	1	.686**	.879**	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.686**	1	.627**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	.879**	.627**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Ttl_P	Pearson Correlation	.952**	.831**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

LAMPIRAN 3

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	X2_ Kesesuaian Kompensasi	X3_ Asimetri Informasi	Y_ Kecenderungan Kecurangan
N		70	70	70	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.6679	20.4204	14.7397	9.2
	Std. Deviation	10.30226	4.05711	3.13816	2.42
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.103	.103	
	Positive	.048	.049	.102	
	Negative	-.105	-.103	-.103	-
Kolmogorov-Smirnov Z		.105	.103	.103	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.061	.063	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

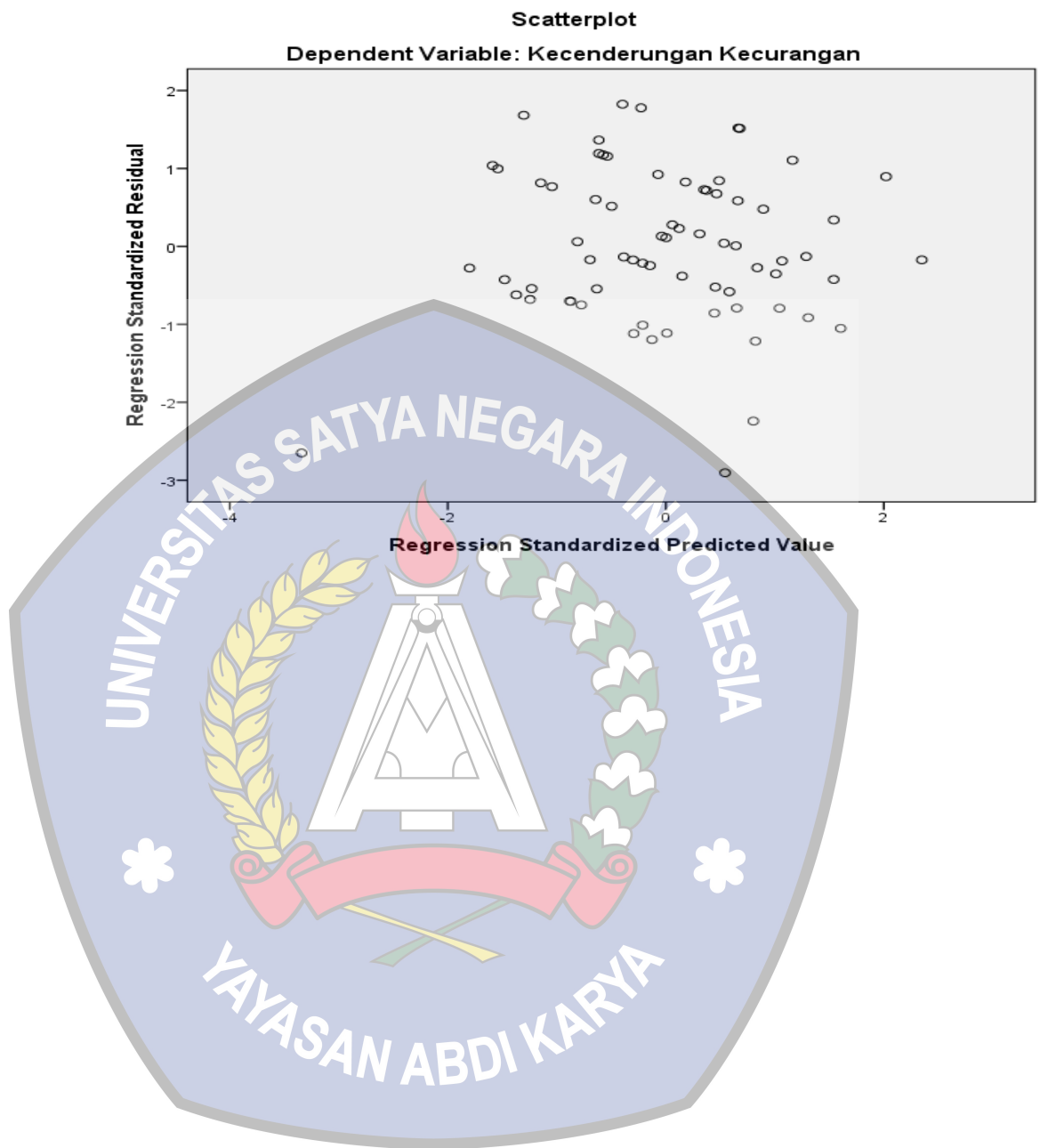
2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
	X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	8.4
	X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298	4.1
	X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245	4.0

a. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

3. Uji Heteroskedastisitas



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	8.4
X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298	4.1
X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245	4.0

a. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

LAMPIRAN 5

HASIL UJI T, UJI F dan UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

1. UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	

X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298
X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245

a. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

2. UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.377	3	13.459	4.885	.004 ^a
	Residual	181.839	66	2.755		
	Total	222.216	69			

a. Predictors: (Constant), X3_ Asimetri Informasi, X1_ Efektivitas Pengendalian Intern, X2_ Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426 ^a	.582	.145	1.65986	2.249

a. Predictors: (Constant), X3_ Asimetri Informasi, X1_ Efektivitas Pengendalian Intern, X2_ Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

LAMPIRAN 3
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	X2_ Kesesuaian Kompensasi	X3_ Asimetri Informasi	Y_ Kecenderungan Kecurangan
N		70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.6679	20.4204	14.7397	9.2780
	Std. Deviation	10.30226	4.05711	3.13816	2.42472
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.103	.103	.097
	Positive	.048	.049	.102	.090
	Negative	-.105	-.103	-.103	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.105	.103	.103	.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.061	.063	.098

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

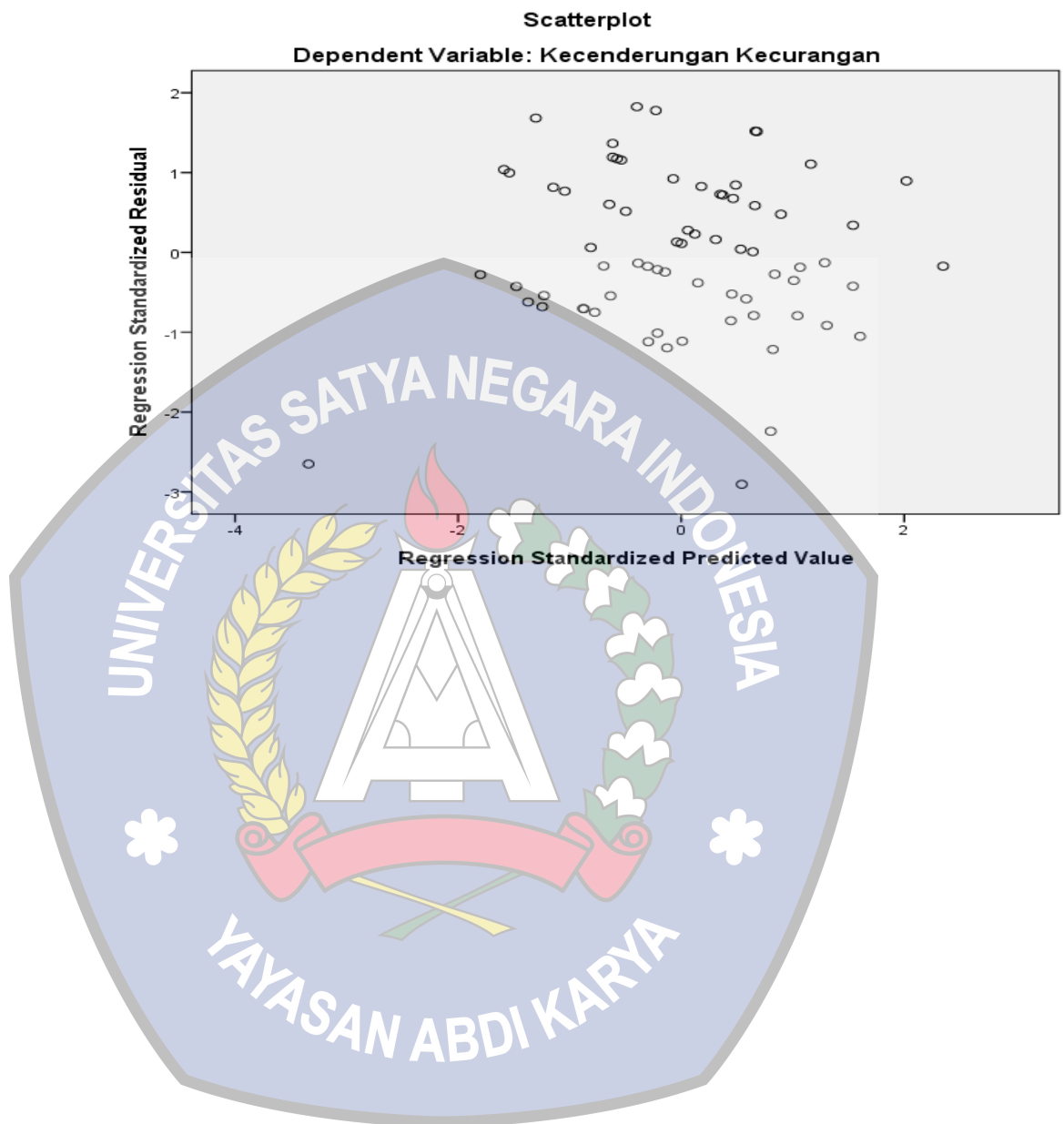
5. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
	X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	8.428
	X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298	4.181
	X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245	4.090

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

6. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 4

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	8.428
X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298	4.181
X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245	4.090

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

LAMPIRAN 5

HASIL UJI T, UJI F dan UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

4. UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.513	1.659		4.350	.000		
X1_ Efektivitas Pengendalian Intern	.529	.082	.903	2.572	.002	.121	8.428
X2_ Kesesuaian Kompensasi	.533	.187	1.012	2.847	.000	.298	4.181
X3_ Asimetri Informasi	-.113	.129	-.197	-.874	.385	.245	4.090

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

5. UJI F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.377	3	13.459	4.885	.004 ^a
Residual	181.839	66	2.755		
Total	222.216	69			

a. Predictors: (Constant), X3_ Asimetri Informasi, X1_ Efektivitas Pengendalian Intern, X2_ Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426 ^a	.582	.145	1.65986	2.249

a. Predictors: (Constant), X3_ Asimetri Informasi, X1_ Efektivitas Pengendalian Intern, X2_ Kesesuaian Kompensasi

b. Dependent Variable: Y_ Kecenderungan Kecurangan



SURAT KETERANGAN

Nomor: 123/SK/RST/IACA/I/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meita Rosmayani

Jabatan : Manager

Dengan ini menyatakan bahwa yang tersebut dbawah ini:

Nama : Istikharoh

NIM : 041602573125021

Fakultas : Universitas Satya Negara Indonesia

Jurusan : Ekonomi Akuntansi

Adalah benar telah melakukan Riset pada PT. Interni Asia terhitung sejak tanggal 17 Desember 2018 sampai dengan 20 Desember 2018, guna penulisan skripsi dengan judul: **"PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD)"**

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

YAYASAN ABDI KARYA

Jakarta, 20 Desember 2018

Manager,



Meita Rosmayani