

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
AKUNTANSI
(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh

FANI MARETTA PUTRI
2015/15043022

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
AKUNTANSI
(Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Padang)

Nama : Fani Maretta Putri
NIM/TM : 15043022/2015
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, 23 Januari 2020

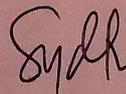
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Vita Fitria Sari, SE, M.Si
NIP. 19870515 201012 2 009

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi



Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak, CA
NIP. 19800103 200212 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan
Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan
Kecurangan Akuntansi
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Jurusan
Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang)

Nama : Fani Maretta Putri

NIM/TM : 15043022/2015

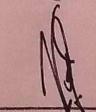
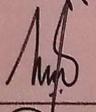
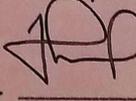
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Sektor Publik

Fakultas : Ekonomi

Padang, 23 Januari 2020

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Vita Fitria Sari, SE, M.Si	1. 
2	Anggota	Mia Angelina Setiawan, SE, M.Si	2. 
3	Anggota	Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fani Maretta Putri
NIM/Tahun Masuk : 15043022/2015
Tempat/Tgl. Lahir : Payakumbuh/21 Maret 1997
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Angkasa Puri No.25, Tunggul Hitam, Padang
No. HP/Telp : 082151869810/-
Judul Skripsi : Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, 23 Januari 2020

Yang Menyatakan


Fani Maretta Putri
15043022/2015

ABSTRAK

Fani Maretta Putri (15043022). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)

Pembimbing : Vita Vitria Sari, S.E, M. Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang: 1) pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, 2) pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, 3) pengaruh interaksi kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini menggunakan teori *fraud diamond*. Jenis penelitian ini tergolong dalam kuasi eksperimen. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner kasus. Sampel penelitian ini berjumlah 70 orang mahasiswa yang telah lulus *manipulation check* dari populasi penelitian 84 orang.

Analisis pengolahan data dilakukan dengan menggunakan uji *two way ANOVA*. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta terdapat interaksi kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi individu sebagai pegawai di organisasi sektor publik dalam kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi serta menggunakan mahasiswa akuntansi sebagai subjek penelitian eksperimen untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata Kunci : Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)”. Shalawat beriringkan salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad Shalallahu ‘alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi umat manusia untuk menuju jalan yang diridhai Allah SWT.

Skripsi ini dikerjakan demi memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Akuntansi S-1 Keahlian Akuntansi Sektor Publik Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Disamping itu juga untuk memperluas khasanah ilmu pengetahuan untuk menjadikan penulis sebagai orang yang dapat berguna bagi masyarakat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukanlah tujuan akhir dari belajar karena belajar adalah sesuatu yang tidak terbatas.

Terselesainya skripsi ini tentunya tidak lepas dari dorongan dan bantuan serta kemudahan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang yang telah menjadi pemimpin di institusi ini.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah menyediakan fasilitas kuliah dan izin dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ak, CA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Akuntansi S-1, Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si selaku Sekretaris

Jurusan Akuntansi S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan memperlancar penulis dalam menjalani dan menyelesaikan perkuliahan sampai akhirnya ke tahap ini.
5. Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Mia Angelina Setiawan, SE, M.Sc selaku Dosen Penguji I dan Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. Teristimewa penulis ucapkan kepada kedua orang tua (Bapak Asnul Aldila dan Mama Yosi Sosiani) tercinta, saudaraku (Abang Yodi Julio Pratama dan Adik Laras Febriani) dan keluarga besar yang telah memberikan kesungguhan do'a, bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Sahabat spesial yang selalu mendukung dan menemani hari-hari tersulit penulis Vegy (Egiik), sahabat "Simpang Girls" Inda, Ana, Ika, Irak, dan Feby Comel. Sahabat dari kecil Tessa, dan sahabat lainnya yang sudah memberikan bantuan dan masukan untuk penyelesaian skripsi Remy, Ilham, dan Arifkur (Ikur), serta rekan-rekan "banpt". Berkat kalian suasana perkuliahan menjadi lebih menyenangkan.
9. Sahabat-sahabat masa sekolah yang sudah memberikan dukungan luar biasa.
10. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang angkatan 2015 dan kakak

senior yang telah memberikan semangat beserta dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak/ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis telah berusaha menulis semaksimal mungkin untuk skripsi ini, namun apabila pembaca masih menemukan kekurangan, maka penulis memohon adanya saran dan kritikan yang membangun dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Penulis mengucapkan terimakasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan khususnya bagi penulis. Aamiin.

Padang, Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GRAFIK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	11
1. Teori <i>Fraud Diamond</i>	11
2. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	13
3. Kesesuaian Kompensasi	15
4. Pengendalian Internal	19
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual	28
D. Pengembangan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Desain Penelitian	34
B. Subjek Penelitian.....	35
C. Jenis dan Sumber Data	37
1. Jenis Data.....	37

2. Sumber Data	37
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Instrumen Penelitian dan Cek Manipulasi.....	38
1. Instrumen Penelitian	38
2. Cek Manipulasi.....	44
F. Prosedur Penelitian.....	45
G. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	46
1. Variabel Dependen (Y).....	46
2. Variabel Independen (X)	47
H. Teknik Analisis Data	49
1. Statistik Deskriptif.....	49
2. Uji Asumsi Klasik	49
3. Uji Hipotesis	50
I. Definisi Operasional Variabel	50
1. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	48
2. Kesesuaian Kompensasi	48
3. Pengendalian Internal	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Objek Umum Penelitian	52
B. Demografi Partisipan.....	53
1. Karakteristik Partisipan	53
2. Statistik Deskriptif.....	55
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
1. Uji Normalitas	58
2. Uji Homogenitas.....	60
D. Hasil Uji Hipotesis	61
1. Hipotesis Pertama	61
2. Hipotesis Kedua.....	62
3. Hipotesis Ketiga.....	62
E. Pembahasan	65

1. Perbedaan Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	65
2. Perbedaan Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.....	67
3. Interaksi antara Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Keterbatasan	71
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN.....	76
LAMPIRAN 2. TABULASI DATA	101
LAMPIRAN 3. HASIL OUTPUT SPSS	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Temuan Jumlah Permasalahan SPI Semester I Tahun 2017 dan 2018.....	4
Tabel 3.1 Gambaran Desain Faktorial 2x2	35
Tabel 3.2 Indikator Instrumen Skenario Penelitian	39
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	54
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	55
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kesesuaian Kompensasi	56
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Pengendalian Internal	57
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.7 Uji Homogenitas	60
Tabel 4.8 Uji Hipotesis	61
Tabel 4.9 Desain Faktorial 2x2	63

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1.1 <i>Corruption Perception Index</i> (CPI) Indonesia 2014-2018	3

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

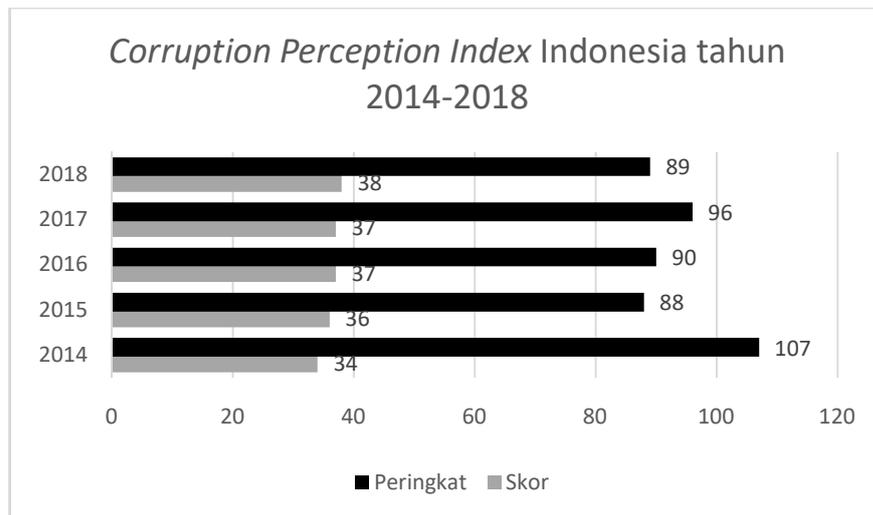
Konsep kecurangan dalam akuntansi merupakan sebuah bentuk penyimpangan dari prosedur-prosedur akuntansi yang seharusnya diterapkan oleh suatu organisasi. *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* (2016) dalam Kennedy dan Siregar (2017) mendefinisikan kecurangan akuntansi sebagai tindakan yang melanggar hukum dilakukan secara sengaja melalui manipulasi laporan oleh pihak-pihak dari dalam ataupun luar organisasi. Tindakan kecurangan ini dilakukan untuk memperoleh keuntungan bagi individu ataupun kelompok yang terlibat dan menimbulkan kerugian yang besar pada organisasi tersebut.

Kecurangan akuntansi secara eksplisit terbagi atas tiga bentuk yaitu kecenderungan untuk melakukan penipuan pada laporan keuangan, kecenderungan untuk melakukan penyalahgunaan aset, dan kecenderungan melakukan tindak korupsi (Thoyibatun, 2009). Kecurangan pada laporan keuangan menurut Christofel (2010) dalam Bartenputra (2016) dilakukan dengan merekayasa atau memanipulasi penyajian laporan keuangan agar mendapatkan keuntungan. Manipulasi dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Penyalahgunaan aset menurut Arens (2008) merupakan kecurangan yang berkaitan dengan pencurian aset entitas dan melibatkan pegawai serta pihak internal dalam organisasi. Tindakan penyalahgunaan aset seperti menggunakan fasilitas organisasi untuk kepentingan pribadi dan pencurian

terhadap kas organisasi. Korupsi merupakan jenis kecurangan yang sangat sulit dideteksi dari dua jenis kecurangan lainnya. Penyebabnya karena korupsi berkaitan dengan kerja sama antara pihak-pihak yang melakukan penyyuapan atau penggelapan dan terdapat pihak-pihak yang terlibat menikmati keuntungan bersama.

Kecurangan akuntansi pada umumnya berkaitan dengan tindakan korupsi (Sulaiman dan Zulkarnaini, 2016). Hal ini didukung dengan temuan Sheiver dan Vishny (1993), Gaviria (2001), Wilopo (2006) dalam Setiawan dan Helmayunita (2017) yang menyatakan tingkat kecurangan akuntansi suatu negara dapat diketahui dari tingkat korupsi negara tersebut. Bentuk korupsi yang biasanya dilakukan yaitu memanipulasi pencatatan, laporan fiktif, penggelapan dan *mark-up* yang menimbulkan kerugian bagi negara. Indonesia merupakan salah satu negara dengan fenomena korupsi yang telah membudaya. *Transparency International* (TI) merilis *Corruption Perception Index* (CPI), yaitu indeks pengukuran tingkat korupsi dengan rentang skala 0-100 (standar 0 artinya sangat korupsi dan 100 artinya sangat bersih). Indonesia tercatat dari tahun 2014-2018 mengalami peningkatan indeks CPI (Gambar 1.1). Tahun 2014 skor Indonesia 34 dan meningkat 4 poin sampai tahun 2018. Menurut Manajer Departemen Riset *Transparency International* Indonesia (TII) dikutip dari *idntimes.com*, walaupun mengalami peningkatan setiap tahunnya skor 38 yang diperoleh Indonesia menandakan bahwa sistem penegakan hukum di Indonesia masih buruk karena banyaknya terjadi praktik suap dilembaga penegak hukum.

Grafik 1.1
Corruption Perception Index (CPI) Indonesia 2014-2018



Kecurangan akuntansi terjadi karena adanya faktor yang menyebabkan individu untuk melakukan tindakan-tindakan yang menyimpang dari aturan. Faktor yang menyebabkan individu melakukan tindakan kecurangan adalah kesesuaian kompensasi (Thoyibatun, 2009). Mengacu pada data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tercatat sebanyak 2.357 Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbukti melakukan korupsi (Sumber:www.kompas.com). 2.357 orang yang terlibat diantaranya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil di tingkat pusat sebanyak 98 orang dan di tingkat provinsi sebanyak 2.259 orang. Fakta tersebut dikuatkan dengan pernyataan Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Agus Rahardjo bahwa penyebab maraknya korupsi dikalangan PNS dikarenakan penghasilan yang diperoleh dari gaji dan tunjangan terlalu kecil (sumber:jpnn.com). Ketidakpuasan atas gaji dan tunjangan inilah yang

mendorong PNS mencari cara untuk mendapatkan tambahan penghasilan termasuk dengan cara korupsi.

Hasibuan (2003) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan/pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Gibson *et al.* (1997) dalam Delfi *et al.* (2014) menjelaskan pemberian kompensasi yang sesuai kepada individu dapat memberikan kepuasan dan motivasi dalam bekerja, sehingga akan mendorong individu tersebut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat membuat individu merasa tercukupi sehingga individu tidak melakukan perbuatan yang akan merugikan organisasi termasuk tindakan kecurangan akuntansi.

Kompensasi bagi individu merupakan indikator yang menentukan tingkat kesejahteraan, sedangkan bagi organisasi kompensasi merupakan komponen biaya yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan profitabilitas (Thoyibatun, 2009). Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang telah dibayarkan sebanding dengan kinerja individu dan menghindarkan individu dari tindakan yang merugikan organisasi. Pramudita (2013) membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai kepada pegawai akan menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Temuan ini didukung penelitian Erickson *et al.* (2004) dalam Thoyibatun (2009) bahwa kompensasi menjadi alternatif bagi manajemen dalam menurunkan kecurangan akuntansi, meningkatkan kinerja dan kesadaran untuk mencapai kinerja yang baik. Hasil

berbeda ditemukan Wilopo (2006) bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi.

Kecurangan akuntansi dapat terjadi ketika individu melihat kesempatan atas lemahnya pengendalian internal (Wilopo, 2006). Menurut hasil atas Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2017, Badan Pemeriksa Keuangan menemukan permasalahan lemahnya pengendalian internal sebanyak 7.284 kasus dan meningkat pada IHPS I tahun 2018 sebanyak 7.539 kasus (sumber: Ikhtisar Hasil Pemeriksaan I, 2017 dan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan I, 2018). Temuan BPK atas permasalahan sistem pengendalian internal terdiri atas permasalahan di pemerintah pusat, pemerintah daerah dan BUMN dan badan lainnya. Temuan permasalahan SPI paling banyak berasal dari pemerintah daerah. Budiawan dan Purnomo (2014) menyatakan bahwa temuan permasalahan SPI pada laporan keuangan pemerintah daerah terjadi karena pelaksana yang bertanggungjawab belum/tidak melakukan pencatatan secara akurat dan tepat, pelaksana tidak mengikuti prosedur dan ketentuan, kurang cermat dalam melakukan perencanaan, belum melakukan koordinasi yang tepat dengan pihak terkait, penetapan kebijakan yang tidak tepat, dan lemah dalam pengawasan serta pengendalian kebijakan.

Tabel 1.1
Temuan Jumlah Permasalahan SPI Semester I Tahun 2017 dan 2018

No	Semester / Tahun	Jumlah Permasalahan SPI			
		Pemerintah Pusat	Pemerintah Daerah	BUMN dan Badan Lainnya	Total
1.	I / 2017	983	6.053	248	7.284
2.	I / 2018	998	6.222	319	7.539

Pengendalian internal mempengaruhi terjadinya banyak kasus penyimpangan di Indonesia dan menjadi suatu upaya yang digunakan dalam mengantisipasi kecurangan akuntansi yang terjadi dalam sebuah organisasi (Damayanti, 2016). Pengendalian internal merupakan proses yang integral dipengaruhi oleh pimpinan dan pegawai lainnya dalam entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan-tujuan keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, tercapainya tujuan entitas melalui operasi yang efektif dan efisien serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Rahayu dan Suhayati, 2010). Tercapainya pengendalian internal yang baik apabila organisasi dapat terus mengevaluasi dan meninjau ulang kebijakan yang telah dibuat.

Arens (2008) menyatakan pengendalian internal terdiri atas lima elemen yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi akuntansi, serta pemantauan. Elemen lingkungan pengendalian diibaratkan sebagai payung dari keempat elemen pengendalian lainnya. Tanpa lingkungan pengendalian yang baik akan menyebabkan

keempat elemen lainnya juga tidak dapat membentuk pengendalian internal yang baik pula.

Pengendalian internal yang tidak berjalan dengan baik akan memberikan kesempatan bagi individu untuk melakukan praktik kecurangan. Organisasi yang memiliki sistem pengendalian internal yang lemah, cenderung akan meningkatkan kesempatan terjadinya kecurangan dan sebaliknya jika organisasi memiliki sistem pengendalian internal yang kuat maka kecurangan didalam organisasi akan menurun (Tehupuring dan Lingga, 2017). Pengendalian internal dalam organisasi harus didukung dengan regulasi yang memadai agar tercapainya keefektifan pengendalian internal. Adanya regulasi yang memadai akan mencegah bentuk permasalahan dan ketidakwajaran yang merugikan pihak-pihak berkepentingan dalam organisasi. Indikasi kecurangan dapat dicegah dengan pengendalian internal yang efektif melalui *cross check* terhadap pekerjaan individu oleh pihak yang berwenang.

Coram *et al.* (2008) dalam Puspasari (2012) menemukan bahwa organisasi yang memiliki fungsi audit internal akan dapat mendeteksi kecurangan akuntansi secara lebih baik dan melaporkannya secara langsung. Audit internal berfungsi untuk menilai elemen-elemen pengendalian internal yang lain dalam organisasi. Wilopo (2006) memberikan dukungan empiris mengenai keefektifan pengendalian internal dalam mengurangi terjadinya kecurangan. Penelitian tersebut memberikan bukti bahwa pengendalian internal yang dirancang dengan baik dan dilaksanakan oleh individu dalam

organisasi akan memberikan implikasi sistem tersebut dapat diandalkan. Pengendalian internal yang efektif akan menghasilkan monitoring yang baik. Pentingnya pengendalian internal dalam organisasi dapat melindungi dari pencurian aset, laporan fiktif dan penggelapan dana serta memberikan jaminan yang wajar terhadap informasi organisasi demi keberhasilan yang ingin dicapai (Delfi, 2014).

Penelitian ini didasari dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspasari (2012). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian dan variabel independen yang digunakan. Penelitian Puspasari (2012) menggunakan mahasiswa S2 Program Magister Ekonomi Pembangunan UGM sebagai subjek penelitian, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang tahun angkatan tahun 2016. Pertimbangan pemilihan subjek ini dikarenakan mahasiswa pada angkatan tersebut telah memiliki pemahaman yang komprehensif terkait mata kuliah akuntansi sektor publik, pengauditan, serta etika bisnis dan profesi akuntan karena telah menyelesaikan ketiga mata kuliah tersebut. Penelitian yang dilakukan Puspasari (2012) menggunakan variabel moralitas individu dan pengendalian internal sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal**

**terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Eksperimen
Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Padang ”.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan pengaruh kondisi kompensasi yang sesuai dan tidak sesuai terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?
2. Apakah terdapat perbedaan pengaruh kondisi ada dan tidak ada elemen pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi ?
3. Apakah terdapat interaksi antara kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian berdasarkan perumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis perbedaan pengaruh kondisi kompensasi yang sesuai dan tidak sesuai terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Menganalisis perbedaan pengaruh kondisi ada dan tidak ada elemen pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Menganalisis interaksi antara kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti khususnya terkait pengaruh kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan menggunakan metode eksperimen.

2. Bagi Mahasiswa Akuntansi

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur mengenai kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal serta pengaruhnya terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan pendekatan eksperimen.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Teori *Fraud Diamond*

Teori *Fraud Diamond* dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) dengan menambahkan tiga faktor penyebab terjadinya kecurangan akuntansi yang ditemukan Cressey (1953) yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) dengan faktor kemampuan (*capability*).

- a. Tekanan (*pressure*) yaitu tekanan untuk melakukan kecurangan yang mencakup gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan hal-hal lainnya baik bersifat keuangan dan non keuangan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan. Tekanan dalam organisasi muncul karena kebutuhan yang tidak tercukupi dari kompensasi yang diberikan.
- b. Kesempatan (*opportunity*) yakni situasi yang memberikan kesempatan seseorang untuk melakukan kecurangan. Pelaku kecurangan berkeyakinan bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Kesempatan terjadinya kecurangan dalam organisasi dikarenakan lemahnya pengendalian internal sebagai pendeteksi kecurangan. Meningkatnya kesempatan dalam kecurangan dikarenakan kegagalan organisasi dalam menetapkan prosedur dan kontrol yang memadai untuk mendeteksi adanya aktivitas kecurangan.

c. Rasionalisasi (*rationalization*) yaitu sikap, karakter, nilai-nilai etis yang memperbolehkan individu-individu tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan. Rasionalisasi juga disebut dengan pembenaran atas tindakan yang mengandung kecurangan. Pembenaran atas tindakan kecurangan yang dilakukan pegawai karena ketidakpuasan atas kompensasi yang diperoleh (Yeni, 2011 dalam Marliani dan Jogi, 2015).

d. Kemampuan (*Capability*)

Wolfe dan Hermanson (2004) mengungkapkan bahwa kasus kecurangan tidak akan terjadi tanpa dilakukan oleh individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan kecurangan tersebut. Sifat-sifat yang berkaitan dengan faktor kemampuan (*capability*) menurut Wolfe dan Hermanson (2004) adalah sebagai berikut:

1. *Positioning*

Seseorang yang memiliki jabatan atau posisi dalam organisasi dapat memberikan kemampuan untuk memanfaatkan peluang untuk melakukan kecurangan.

2. *Brain*

Seseorang yang memiliki kemampuan dan pemahaman untuk mengambil keuntungan dari kelemahan pengendalian internal dan menggunakan posisi, jabatan, atau otoritas untuk memaksimalkan keuntungan.

3. *Confidence / Ego*

Seseorang yang melakukan kecurangan harus memiliki ego yang kuat dan keyakinan agar tindakannya tidak dapat dideteksi.

4. *Coercion Skill*

Seseorang yang melakukan kecurangan memiliki kemampuan untuk memaksa orang lain agar menyembunyikan tindakan kecurangan yang telah dilakukan.

5. *Effective lying*

Seseorang yang berhasil melakukan kecurangan membutuhkan kebohongan yang efektif dan merekayasa fakta agar tidak mudah dideteksi.

6. *Immunity to stress*

Seseorang yang melakukan kecurangan harus mampu mengendalikan stress dan menyembunyikan tindakannya agar tidak menimbulkan stress.

2. Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

a. Pengertian Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecenderungan kecurangan akuntansi menurut Shintadevi (2015) adalah suatu keinginan untuk melakukan segala sesuatu untuk mendapatkan keuntungan dengan cara yang tidak jujur, melakukan penipuan, menutupi kebenaran, manipulasi, dan mengelabui yang berupa salah saji atas laporan keuangan, korupsi dan penyalahgunaan aset). Kecurangan mengacu pada tindakan melanggar hukum atau

aturan untuk menguntungkan pribadi atau kelompok dan merugikan pihak lain. Ikatan Akuntansi Indonesia (2001) mendefinisikan kecurangan akuntansi (*fraud*) sebagai : 1) 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 2) 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.

b. Jenis-jenis Kecurangan Akuntansi

Kecurangan akuntansi dibagi menjadi tiga jenis menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* dalam Mulia *et al.* (2017) yaitu :

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

Jenis kecurangan ini dilakukan oleh eksekutif atau pimpinan organisasi dengan merekayasa atau memanipulasi penyajian laporan keuangan untuk mendapatkan keuntungan.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Kecurangan ini dilakukan dengan menyalahgunakan atau mencuri aset oleh pihak internal maupun eksternal organisasi. Jenis

kecurangan ini mudah dideteksi karena kuantitas aset dapat dihitung.

3. Korupsi (*Corruption*)

Korupsi merupakan jenis kecurangan akuntansi yang melibatkan banyak pihak dan tidak mudah untuk dideteksi. Bentuk - bentuk tindakan korupsi yaitu penyuapan (*bribery*), konflik kepentingan (*conflict of interest*), pemerasan secara ekonomi (*economy extortion*), dan bentuk penerimaan yang ilegal (*illegal gratuities*).

3. Kesesuaian Kompensasi

a. Pengertian Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti keselarasan atau kecocokan. Kesesuaian dalam penelitian ini mengarah pada sesuai atau tidaknya kompensasi yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Hariandja (2005) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi dalam bentuk uang atau lainnya berupa gaji, upah, bonus, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan uang dan lain-lain.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi/perusahaan baik berupa kompensasi langsung seperti gaji, upah, bonus, komisi dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan-tunjangan kepada pegawainya atas kontribusi dan

pekerjaannya yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Dewi (2017) menjelaskan kesesuaian kompensasi merupakan keselarasan atau kecocokan atas apa yang diberikan organisasi kepada pegawai/karyawan berupa gaji secara periodik atau upah per jam sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk organisasi. Tindakan kecurangan akuntansi dapat diminimalisir dan dicegah dalam suatu organisasi jika adanya kesesuaian kompensasi.

b. Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Subkhi dan Jauhar (2012:187), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung yang diberikan organisasi kepada pegawainya dibedakan menjadi tiga bentuk (Rivai,2004):

- a) Gaji merupakan balasan jasa yang dibayar kepada pegawai secara periodik agar memiliki jaminan yang pasti. Dengan kata lain, gaji adalah bayaran tetap yang diberikan organisasi kepada pegawai setiap bulannya.
- b) Upah merupakan imbalan finansial yang langsung dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji, besarnya upah tidak tetap dan tergantung pada output yang dihasilkan.

c) Insentif/bonus merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang oleh pimpinan organisasi kepada pegawai agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan motivasi dan prestasi yang tinggi (Mangkunegara, 2009)

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yang diberikan organisasi kepada pegawai menurut Simamora (2006) terbagi atas :

- a) Tunjangan yang menghasilkan pendapatan seperti tunjangan keamanan sosial dan dana pensiun.
- b) Program tunjangan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan pegawai seperti pembayaran biaya kuliah dan tunjangan hari besar keagamaan.
- c) Fasilitas yang diterima pegawai sesuai posisi.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi didalam suatu organisasi menurut Martoyo (2000) adalah sebagai berikut:

- 1. Fungsi pengalokasian sumber daya manusia secara efisien artinya pemberian kompensasi pada karyawan/pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2. Fungsi penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif artinya pemberian kompensasi pada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi artinya pemberian kompensasi dapat mendorong stabilitas organisasi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Kompensasi yang diberikan organisasi berfungsi mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif serta mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

d. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Samsudin (2006) dalam Kadarisman (2012) adalah:

7. Pemenuhan kebutuhan ekonomi artinya pemberian kompensasi baik secara upah atau gaji secara periodik kepada karyawan/pegawai bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.
8. Meningkatkan produktivitas kerja artinya pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan/pegawai untuk bekerja lebih produktif.
9. Memajukan organisasi artinya pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan menunjukkan suksesnya organisasi tersebut. Pemberian kompensasi yang tinggi mungkin dilakukan jika pendapatan organisasi yang dialokasikan untuk kompensasi semakin besar.

10. Menciptakan keseimbangan dan keahlian artinya pemberian kompensasi berkaitan dengan kualifikasi persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai sehingga menciptakan keseimbangan dengan keahlian.

Tujuan pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi, dan menciptakan keseimbangan dan keahlian.

4. Pengendalian Internal

a. Pengertian Pengendalian Internal

Rahayu dan Suhayati (2010) menjelaskan pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam mencapai tujuan-tujuan pengendalian internal, yaitu : keandalan pelaporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum serta peraturan yang berlaku, dan efektivitas dan efisiensi operasi. Pengendalian internal adalah setiap tindakan – tindakan yang diambil manajemen untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sawyer, 2006). Sistem pengendalian internal menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah :

“proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”

Dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan bagian yang amat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tidak adanya pengendalian dalam organisasi berdampak pada tujuan organisasi yang tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengendalian internal diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi dan meminimalisir hal-hal yang akan merugikan organisasi dan mencegah terjadinya kecurangan.

b. Elemen Pengendalian Internal

Kumaat (2011) menjelaskan kerangka pengendalian internal yang diperkenalkan *Committe of sponsoring organization of the treatway comission* (COSO) tahun 1992 terdiri dari lima elemen yaitu :

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*)

Mencakup sikap-sikap, kebijakan-kebijakan, dan prosedur yang mencerminkan keseluruhan sikap manajemen, dewan komisaris, pemilik, dan pihak lainnya terhadap pentingnya pengendalian internal bagi organisasi. Lingkungan pengendalian menetapkan corak dan suasana suatu organisasi sehingga mempengaruhi kesadaran pengendalian anggota dalam organisasi (Rahayu dan Suhayati, 2010:221). Lingkungan pengendalian

merupakan hal yang penting karena menjadi dasar untuk efektivitas komponen pengendalian internal lainnya.

2. Penilaian risiko (*risk assesment*)

Setiap organisasi tentunya menghadapi berbagai jenis risiko. Dalam kondisi apapun risiko pasti selalu ada dalam organisasi. Penilaian resiko dalam organisasi merupakan tindakan yang harus diambil manajemen untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko-risiko terkait penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi (Hery, 2016).

3. Aktivitas pengendalian (*control activities*)

Aktivitas pengendalian ditetapkan untuk menjadi standar proses kerja sehingga hal ini memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dan mencegah terjadinya kesalahan. Boynton (2006) menjelaskan aktivitas pengendalian adalah suatu kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa perintah manajemen telah dilakukan. Aktivitas pengendalian terdiri dari :

- a) Pemisahan tugas (*separation of duties*) meliputi pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset, dan tanggung jawab operasi bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya *error* dan *fraud*.
- b) Otoritas yang tepat atas transaksi dan aktivitas dilakukan oleh anggota yang berwenang agar pengendalian berjalan dengan baik.

- c) Dokumen dan catatan yang memadai sangat penting untuk memberikan keyakinan bahwa seluruh aset dikendalikan sebagaimana mestinya dan transaksi telah dicatat dengan benar.
- d) Pengendalian fisik atas aset dan catatan dilakukan untuk melindungi aset agar tidak bisa dicuri. Jika aset dibiarkan dan tidak dilindungi, maka aset bisa dicuri, rusak dan hilang yang dapat mengganggu proses akuntansi dan operasional organisasi. Pemeriksaan independen atau verifikasi internal dilakukan dengan *review* yang cermat dan berkelanjutan karena pengendalian internal cenderung berubah seiring berlalunya waktu, kecuali sering dilakukan *review*.

4. Informasi dan komunikasi

Hery (2016) mengungkapkan bahwa sistem akuntansi dalam organisasi harus dirancang untuk memastikan perihal keterjadian, kelengkapan, keakuratan, posting, dan pengikhtisaran, klasifikasi, dan penetapan waktu transaksi dicatat. Sistem informasi dan akuntansi bertujuan untuk memulai, mencatat, memproses, melaporkan transaksi yang dilakukan organisasi serta mempertahankan akuntabilitas aset terkait.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan merupakan proses penetapan kualitas kinerja pengendalian internal sepanjang waktu yang tujuannya adalah untuk menentukan apakah pengendalian internal dilaksanakan dengan semestinya atau perlu adanya perbaikan. Fungsi audit internal untuk memantau pengendalian internal entitas yang harus dilakukan oleh staf dari departemen akuntansi atau departemen operasi yang independen yang melapor langsung ke tingkat otoritas yang lebih tinggi dalam organisasi.

Mulyadi (1998) dalam Puspasari (2012) mengungkapkan terdapat empat elemen pokok yang harus diperhatikan dalam pengendalian internal, yaitu :

- a) Struktur organisasi yang memisahkan tanggungjawab fungsional dengan tegas.
- b) Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup atas aset, hutang, pendapatan, dan biaya.
- c) Praktik yang sehat dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam organisasi.
- d) Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab

c. Tujuan Pengendalian Internal

Arens (2009) dalam Shintadevi (2015) menjabarkan bahwa terdapat tiga tujuan perancangan sistem pengendalian internal yaitu :

1. Reliabilitas pelaporan keuangan

Tujuan penting dari pengendalian ini adalah memenuhi tanggung jawab pelaporan keuangan secara hukum dan profesional dalam memastikan laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai prinsip akuntansi yang berlaku.

2. Efektivitas dan Efisiensi Operasi

Tujuan penting dari pengendalian internal adalah untuk memperoleh informasi berupa keuangan maupun non keuangan yang akurat mengenai operasional organisasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

3. Ketaatan pada hukum dan peraturan

Setiap organisasi diharuskan mengikuti aturan yang ditetapkan dengan mengeluarkan laporan keefektifan pengendalian internal atas pelaporan keuangan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pengendalian internal dalam suatu organisasi adalah pelaporan keuangan yang reliabel, efektivitas dan efisiensi operasi, dan ketaatan organisasi pada hukum dan peraturan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini secara empiris bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan diharapkan memberikan tambahan kontribusi tentang sikap mahasiswa sebagai calon akuntan/manajer di sektor pemerintahan dengan pendekatan eksperimen. Beberapa penelitian terdahulu

mengenai kecenderungan kecurangan akuntansi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Wilopo (2006) menganalisis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi pada Perusahaan Terbuka BUMN di Indonesia. Hasil penelitian menemukan bahwa pengendalian internal, ketaatan terhadap aturan akuntansi, asimetri informasi, moralitas manajemen berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi sedangkan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi karena pemberian kompensasi berupa uang/gaji dan promosi tidak akan menurunkan perilaku tidak etis individu dan kecenderungan kecurangan akuntansi.
2. Penelitian yang dilakukan Thoyibatun (2009) menguji tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, dan ketaatan aturan akuntansi berpengaruh terhadap perilaku tidak etis serta kesesuaian sistem pengendalian internal, sistem kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
3. Penelitian yang dilakukan Puspasari (2012) menguji pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan

akuntansi dengan studi eksperimen pada konteks pemerintah daerah menggunakan partisipan mahasiswa S2 Program Magister Ekonomika Pembangunan (MEP) UGM. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat interaksi antara moral individu dengan kondisi pengendalian internal dimana perubahan pada satu level moral dan kondisi pengendalian internal akan menyebabkan perubahan pada individu untuk melakukan kecurangan.

4. Penelitian yang dilakukan Shintadevi (2015) menguji pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel *intervening* dengan sampel 53 Pegawai yang mendapat delegasi wewenang sebagai pengguna anggaran, penyelenggara akuntansi, dan pembuat laporan akuntabilitas di Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi. Perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis merupakan variabel *intervening* antara keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi.
5. Penelitian yang dilakukan Damayanti (2016) menguji pengaruh pengendalian internal dan moralitas individu terhadap kecurangan

akuntansi dengan studi eksperimen terhadap Pegawai Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) terdapat perbedaan antara individu yang berada dalam kondisi terdapat elemen pengendalian internal maupun tidak terdapat elemen pengendalian internal dalam melakukan kecurangan akuntansi (2) terdapat perbedaan antara individu yang memiliki level moralitas tinggi dan level moralitas rendah dalam melakukan kecurangan akuntansi (3) terdapat interaksi antara pengendalian internal dengan level moralitas individu dalam melakukan kecurangan akuntansi.

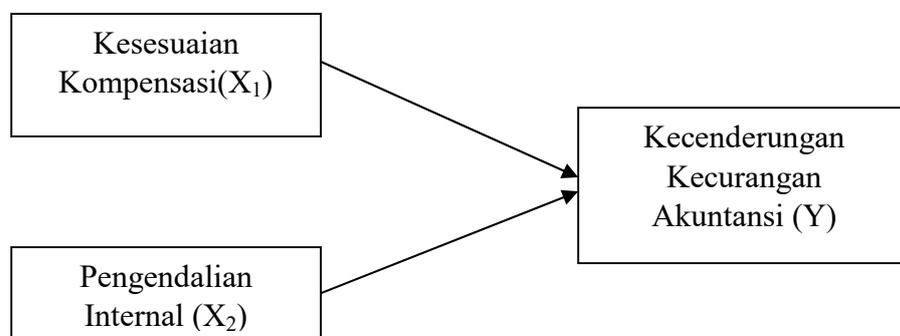
6. Penelitian yang dilakukan Setiawan dan Helmayunita (2017) menguji pengaruh pengendalian internal, tekanan finansial, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan studi eksperimen pada konteks pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan subjek penelitian mahasiswa S1 jurusan Akuntansi semester 7 keatas Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian menemukan bahwa adanya sistem pengendalian internal dapat mengurangi kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan akuntansi dan tekanan finansial dapat mempengaruhi kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi. Adanya sistem pengendalian internal dapat menurunkan kecenderungan individu melakukan kecurangan walaupun terdapat tekanan finansial serta tidak terdapat perbedaan antara individu dengan level moral rendah dan level moral tinggi terhadap terjadinya kecurangan akuntansi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Iskandar (2008) merupakan kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, dan hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian terdahulu yang dapat diuji secara empiris kebenarannya.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan bahwa kecenderungan kecurangan akuntansi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal. Maka kerangka konseptual yang dapat dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Pengembangan Hipotesis

1. Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Tekanan merupakan salah satu faktor dalam *fraud diamond theory* yang menjelaskan tentang penyebab terjadinya kecurangan akuntansi. Tekanan ini berhubungan dengan motivasi pegawai untuk

melakukan kecurangan. Adanya tekanan dikarenakan masalah keuangan yang berkaitan dengan kesesuaian kompensasi yang diterima. Kompensasi sebagai imbalan jasa yang diterima pegawai apabila tidak sesuai dengan besarnya kontribusi yang telah dilakukan memicu munculnya tindakan kecurangan karena tekanan akibat ketidaksesuaian kompensasi yang diterima.

Kecurangan yang dilakukan seseorang disebabkan karena memiliki keinginan untuk mendapatkan keuntungan pribadi secara maksimal. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan, maka diharapkan memberikan rasa keadilan bagi para pegawai sehingga mengurangi tingkat kecurangan. Ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima akan cenderung menyebabkan individu bertindak curang untuk memaksimalkan keuntungan bagi dirinya sendiri. Ketidakpuasan ini sebagai bentuk kekecewaan atas imbalan yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai dalam bekerja dapat memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi (Gibson *et al.*, 1997:150 dalam Thoyibatun, 2009).

Thoyibatun (2009) menemukan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Shintadevi (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang sesuai kepada pegawai akan mengurangi tindakan kecurangan. Kompensasi yang sesuai dapat memenuhi

kebutuhan ekonomi meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi, menciptakan keseimbangan dan keahlian. Hasil berbeda ditemukan Wilopo (2006) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai tidak menurunkan kecenderungan kecurangan akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Individu yang menerima kompensasi yang tidak sesuai cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi daripada individu yang mendapatkan kompensasi yang sesuai

2. Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Faktor kesempatan atau peluang sebagai penyebab terjadinya kecurangan akuntansi dalam *fraud diamond theory* dimaksudkan sebagai peluang yang memungkinkan pelaku berbuat kecurangan yang tidak dapat dideteksi. Situasi yang memungkinkan timbulnya *fraud* umumnya disebabkan kurang efektifnya penerapan elemen-elemen pengendalian internal sehingga memberi celah bagi pelaku untuk memanfaatkan kondisi tersebut.

Pengendalian internal merupakan setiap tindakan – tindakan yang diambil manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sawyer, 2006). Keberadaan pengendalian internal sangat penting dalam suatu organisasi. Pengendalian internal dapat dikatakan sebagai alat yang mampu mengurangi kecenderungan individu melakukan kecurangan akuntansi (Puspasari, 2012). Organisasi dengan

pengendalian internal yang dirancang efektif dapat melindungi organisasi dari kecurangan yang dilakukan pihak-pihak yang mengambil keuntungan. Shintadevi (2015) mengungkapkan bahwa pengendalian internal yang tidak berjalan secara efektif akan membuka peluang individu untuk bertindak curang.

Setiawan dan Helmayunita (2015) menemukan bahwa sistem pengendalian internal dalam organisasi dapat mengurangi kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan. Hal ini didukung penelitian Wilopo (2006) bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu organisasi, maka semakin rendah kecurangan akuntansi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Individu yang berada pada kondisi tidak terdapat pengendalian internal cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan individu yang berada pada kondisi terdapat pengendalian internal.

3. Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kesesuaian kompensasi yang diterima individu akan mendorongnya untuk melakukan yang terbaik pada organisasinya. Jika individu tidak merasa cukup dengan kompensasi yang diterimanya maka akan menyebabkan terjadinya perilaku-perilaku curang. Hal ini didukung Wexley dan Yuki (2003:133) dalam Setiawan dan Helmayunita (2017)

yang menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diperoleh dan pekerjaan yang membosankan dapat mendukung terjadinya pencurian. Bentuk pencurian yang dapat terjadi adalah pencurian aset, uang, ataupun pencurian lainnya yang dilakukan oleh individu. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima individu merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan organisasi.

Keberadaan pengendalian internal merupakan upaya yang penting untuk mengurangi terjadinya kecurangan. Wilopo (2006) membuktikan bahwa pengendalian internal bagi organisasi sangat penting yaitu untuk melindungi organisasi dari tindakan kecurangan individu dan mengurangi terjadinya kesalahan yang tidak sesuai aturan. Pengendalian internal yang dirancang efektif dapat menutup kesempatan individu yang ingin berbuat curang kepada organisasi. Penelitian yang dilakukan Shintadevi (2015) membuktikan bahwa pengendalian internal yang kurang efektif, ketidakpuasan dan kekecewaan individu atas kompensasi yang diterimanya dari pekerjaan yang telah dilakukan dapat mendorong individu tersebut untuk melakukan tindakan kecurangan.

Teori *fraud diamond* menjelaskan bahwa seseorang melakukan kecurangan disebabkan oleh empat faktor yaitu tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan faktor kemampuan. Tekanan yang muncul pada individu tersebut karena adanya ketidakpuasan atas kompensasi sehingga kebutuhan hidupnya tidak tercukupi. Adanya kesempatan untuk melakukan kecurangan disebabkan oleh tidak adanya pengendalian

internal sehingga individu tersebut mengambil peluang dengan kemampuan yang dimilikinya. Atas ketidaksesuaian kompensasi inilah yang menjadi pembenaran bagi individu untuk berbuat curang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Individu dengan kompensasi yang tidak sesuai dan berada pada kondisi tidak terdapat pengendalian internal cenderung melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan individu dengan kompensasi yang sesuai dan berada pada kondisi terdapat pengendalian internal

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Individu yang menerima kompensasi yang tidak sesuai akan cenderung melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan individu yang menerima kompensasi yang sesuai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Individu yang berada pada kondisi tidak ada pengendalian internal cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan individu yang berada pada kondisi terdapat pengendalian internal dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai dan berada pada kondisi tidak terdapat pengendalian internal lebih cenderung melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan Individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai pada kondisi ada pengendalian internal dengan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut.

1. Semua informasi yang menggambarkan kondisi kesesuaian atau ketidaksesuaian kompensasi dalam skenario kasus kemungkinan belum

mencerminkan kompensasi yang sebenarnya terjadi di sektor pemerintahan.

2. Semua informasi elemen pengendalian internal suatu organisasi kemungkinan tidak tersedia didalam skenario kasus penelitian yang diberikan karena pengendalian internal didalam sektor pemerintahan sebenarnya lebih kompleks

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang untuk penelitian selanjutnya adalah :

Dikarenakan skenario kasus penelitian belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal di dalam suatu organisasi, maka peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan skenario kasus secara lebih nyata dan lebih fokus pada desain eksperimen yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Elder dan Beasley. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 1*. Edisi 12. Jakarta :Erlangga
- Arens, Alvin A., Elder dan Beasley. 2009. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid 2*. Edisi 12. Jakarta :Erlangga
- Bartenputra, Adrian. 2016. “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Asimetri Akuntansi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kota Bukittinggi)”. *Jurnal Akuntansi Vol 4 No 2*
- Boynton, W. C. Dan. N. Johnson. 2006. *Modern Auditing, 8th Edition*. New York : John Wiley And Son Inc
- Budiawan, Desiana Anugrah dan Purnomo Budi S. 2014. “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kekuatan Koersif Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota di Wilayah I Bogor Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol 2 No 1*
- Coram, P. Ferguson C dan Moroney, R. 2008. *Internal Audit, Alternative Internal Audit Structure and the Level of Missappropriation of Asset Fraud*. Accounting and Finance Vol 48
- Damayanti, Dionisa Nadya Sri. 2016. “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Pegawai Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta”. *Jurnal Nominal Vol 5 No 2*
- Delfi, Tiara dkk. 2014. “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survey Pada Perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru)”. *JOM Fekon Vol 1 No 2*
- Dewi, Chindy Kurnia Rahma. 2017. “Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)”. *JOM Fekon Vol. 4 No 1*
- Hariandja, Effendi TuaMarihhot. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumiaksara
- Hery. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Grasindo
- Idntimes.com.2018.<https://www.idntimes.com/news/indonesia/santidewi/indeks/persepsi/korupsi-indonesia-2018-naik-satu-poin> Diakses pada tanggal 27 Maret 2019
- Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2017. <http://www.bpk.go.id> diakses 30 Januari 2019
- Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) I Tahun 2018. <http://www.bpk.go.id> diakses 30 Januari 2019
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Jakarta :Gunung Persada Press

- Jpnn.com.2019.<https://www.jpnn.com/news/penjelasan-ketua-kpk-soal-korupsi-di-kalangan-pns-marak> Diakses pada tanggal 25 Maret 2019
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kennedy, Posma Sariguna Johnson dan Siregar Santi Lina. 2017. “Analisa Perilaku Fraud dan Tipologi Korupsi Ditinjau Dari Demografi Pelaku”. *Jurnal Sosial Dan Humaniora Vol 1 No 2*
- Kompas.com. 2018. <https://nasional.kompas.com/read/2018/09/13/20472451/2357-koruptor-berstatus-pns-ini-detail-berdasarkan-instansi-dan-daerah> Diakses pada tanggal 25 Maret 2019
- Kumaat, Valery. G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marliani, Mery dan Jogi Yulius. 2015. “Persepsi Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Pencurian Kas”. *Business Accounting Review, Vol 3 No 2*
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : PT BPF Mulia, M. Harry Krishna, et al. 2017. “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Studi Eksperimental”. *Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol. 18 No. 2, Hlm: 198-208*
- Pemerintah Indonesia. 2008. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP). Jakarta: Sekretariat Negara
- Pemerintah Indonesia. 2011. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Pedoman Perhitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara
- Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 32/PMK.02/2018 Tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019. Jakarta: Sekretariat Negara
- Pemerintah Indonesia. 2019. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelepan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara
- Pramudita, Aditya. 2013. “Analisis Fraud Di Sektor Pemerintahan Kota Salatiga”. *Accounting Analysis Journal 2 (1)*
- Puspasari, Novita. 2012. “Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah”. *Jurnal Universitas Gajah Mada*
- Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. 2010. *Auditing Konsep Dasar Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis; Pengantar Prof. Dr. H. Buchari Alma*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sawyer, B Lawrence et al. 2006. *Internal Auditing Buku 1 Diterjemahkan oleh Desi Adhariani*. Jakarta : PT Salemba Empat

- Setiawan, Mia Angelina dan Helmayunita, Nayang. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, Tekanan Financial, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah)". *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi. Vol 1 No.1*
- Shintadevi, P. V. 2015. "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Nominal Vol. 4 No. 2*
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga Cetakan Kedua*. Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN
- Simbolon, Anthon. 2006. *Akuntabilitas Birokrasi Publik Edisi Revisi*. Yogyakarta : UGM
- Skousen, C. J., K R. Smith dan C. J. Wright. 2009. "Detecting And Predicting Financial Statement Fraud : The Effectiveness Of The Fraud Triangle And SAS No. 99". *Corporate Governance And Firm Performance Advances In Financial Economics, Vol 13, h. 53-81*
- Subkhi, Akhmad Dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sulaiman Dan Zulkarnaini. 2016. "Pengaruh Pengendalian Internal Kesesuaian Kompensasi Dan Ketaatan Aturan Terhadap Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Pemerintah Kota Lhokseumawe)". *Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan Vol 2 No 3*
- Tahepuring, Ronald dan Rafli Alvaro Lingga. 2017. "Sistem Pengendalian Internal sebagai Prediktor Kecurangan Akunatnsi Pada Pemerintah Daerah. Dapatkah Loyalitas Individu Memitigasinya?". *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*
- Thoyibatun, Siti. 2009. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*
- Transparency International Indonesia. 2019. *Corruption Perception Index 2018*. <http://ti.or.id> diakses pada 3 Maret 2019
- Tuanakotta, Theodorus M. 2010. *Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Turner, J.L, T.,J., Mock, R. P. Sripastava. 2003. "An Analysis Of The Fraud Triangle". *Working Paper*
- Wilopo. 2006. "Analisis Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Studi Pada Perusahaan Publik Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia". *Simposium Nasional Akuntansi 9*
- Wolfe, David T. And Hermanson, Dana R. 2004. "The Fraud Diamond Considering The Four Elements Of Fraud". *CPA Journal December 2004 Vol 4 Issue*