

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN  
INTERNAL TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN  
AKUNTANSI DENGAN IKLIM ETIS ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI: STUDI EKSPERIMEN**

**TESIS**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Magister pada  
Program Magister Akuntansi



Disusun oleh:

**Musroly Hairbun Lalel**

**12-19-00644**

**MAGISTER AKUNTANSI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI**

**YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP  
KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI DENGAN IKLIM ETIS ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI: STUDI EKSPERIMEN**

dipersiapkan dan disusun oleh:

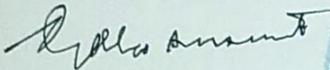
**Musroly Hairbun Lalel**

Nomor Mahasiswa: 121900644

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 20 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.M.) di bidang Akuntansi

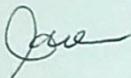
**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Pembimbing 1



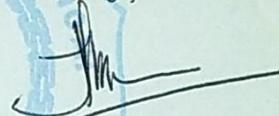
Djoko Susanto, Prof., Dr., MSA., Ak., CA.

Pembimbing 2



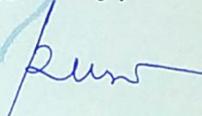
Baldrice Siregar, Prof., Dr., MBA., CMA., Ak., CA.

Ketua Penguji



Theresia Trisanti, Dr., MBA., Ak., CA.

Anggota Penguji



Rusmawan Wahyu Anggoro, Dr., MSA., CMA, Ak., CA.

Yogyakarta, 20 September 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Pengaruh Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Iklim Etis Organisasi sebagai Variabel Moderasi: Studi Eksperimen

Musroly Hairbun Lalel

Program Studi Akuntansi, STIE YKPN Yogyakarta

[rolyhairbun@gmail.com](mailto:rolyhairbun@gmail.com)

Djoko Susanto, Prof., Dr., MSA., Ak., CA

Program Studi Akuntansi, STIE YKPN Yogyakarta

[djokomasli@gmail.com](mailto:djokomasli@gmail.com)

Baldric Siregar, Prof., Dr., MBA., CMA., Ak., CA

Program Studi Akuntansi, STIE YKPN Yogyakarta

[baldricsiregar@gmail.com](mailto:baldricsiregar@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of the suitability of compensation, internal control, and organizational ethical climate as a moderator of the tendency to accounting fraud. This study uses students and alumni of the Master of Accounting STIE YKPN Yogyakarta. This study uses an experimental method with data analysis techniques using Two Way Anova with a 2x2x2 factorial design. The results of the study found that there were differences in the tendency of participants to commit accounting fraud in conditions of inappropriate compensation and appropriate compensation, and low and high organizational ethical climate conditions. There is no difference in the tendency of participants to commit accounting fraud in conditions where there is no internal control and there is internal control, while this study did not find any interaction effect between the suitability of compensation, internal control, and organizational ethical climate on the tendency of accounting fraud.*

**Keywords:** compensation suitability, internal control, organizational ethical climate, accounting fraud tendency.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan iklim etis organisasi sebagai moderasi terhadap kecenderungan untuk kecurangan akuntansi. Penelitian ini menggunakan mahasiswa dan alumni Magister Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan teknik analisis data menggunakan *Two Way Anova* dengan desain faktorial 2x2x2. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat perbedaan kecenderungan partisipan untuk melakukan kecurangan akuntansi pada kondisi kompensasi yang tidak sesuai dan kompensasi yang sesuai, dan kondisi iklim etis organisasi yang rendah dan tinggi. Tidak terdapat perbedaan kecenderungan partisipan untuk melakukan kecurangan akuntansi pada kondisi tidak

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ada pengendalian internal dan ada pengendalian internal. sedangkan penelitian ini tidak menemukan adanya efek interaksi antara kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan iklim etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

**Kata Kunci:** kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, iklim etis organisasi, kecenderungan kecurangan akuntansi.

## PENDAHULUAN

Kecurangan (*Fraud*), merupakan tindakan yang dilakukan oleh oknum tertentu yang bertentangan dengan standar dan hukum, yang dapat memperburuk ekonomi suatu negara. Menurut data yang dirilis oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), pada tahun 2019 terjadi 239 kasus tentang *fraud* di Republik Indonesia yang terdiri dari 167 kasus korupsi, 50 kasus penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan, dan 22 kasus *fraud* laporan keuangan, yang mengakibatkan total kerugian negara sebesar Rp.873.430.000.000. Lebih menarik lagi, menurut data ACFE persentase nilai kerugian yang paling besar terdapat pada *fraud* dengan nilai kerugian di bawah sepuluh juta dengan persentase korupsi sebesar 48,1%, *fraud* laporan keuangan sebesar 67,4%, dan penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan sebesar 63,6%.

Dapat disimpulkan bawa persentase *fraud* laporan keuangan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 67,4%, hal ini membuat para akedemisi tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang menjadi penyebab utama seseorang untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi, namun hasil dari penelitian yang dilakukan, belum menghasilkan suatu kesimpulan yang pasti. Keberadaan suatu sistem kontrol didalam entitas yang baik merupakan hal yang diperlukan sebagai upaya preventif yang dapat dilakukan dalam mengurangi permasalahan *fraud*. Menurut data yang dirilis oleh ACFE, kelemahan pengendalian yang mengakibatkan terjadinya *fraud* yang utama adalah sikap atasan tidak memberikan keteladanan dengan persentase sebesar 27,6%, yang kedua adalah langkanya pengawasan internal dengan persentase sebesar 24,3%, dan yang ketiga adalah mengesampingkan internal kontrol dengan persentase sebesar 18%. Data *annual report* yang rilis oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia tahun 2020, menjelaskan bahwa terdapat 1.118 temuan yang terdiri dari 2.131 permasalahan dalam kementerian/lembaga Republik Indonesia, salah satunya adalah temuan 1.037 (49%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian intern, yang terdiri dari tiga klasifikasi yaitu temuan 376 (36%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, 345 (42%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan 226 (22%) permasalahan kelemahan dari struktur pengendalian intern. Pada pemerintah pusat terdapat 559 temuan, yang terdiri dari 906 permasalahan, salah satunya adalah 352 permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian intern. Pada pemerintah daerah terdapat 6.160 temuan, yang terdiri dari 10.499 permasalahan, salah satunya adalah 5.175 (49%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian intern yang diklasifikasikan menjadi tiga bagian yaitu 1.729 (33%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, 2.338 (45%) permasalahan kelemahan dari sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan 1.108 (22%) permasalahan kelemahan dari struktur pengendalian intern. Ketiga klasifikasi kelemahan sistem pengendalian intern yaitu kelemahan dari sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan dari sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja, dan permasalahan dari struktur pengendalian intern dapat menjadi celah seseorang untuk cenderung berperilaku curang.

Pentingnya sistem pengendalian internal guna mencegah terjadinya kecurangan akuntansi, penelitian tentang efek dari sistem pengendalian internal pada tingkat kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan akuntansi telah banyak dilakukan, seperti penelitian sebelumnya yang telah dikerjakan oleh Pratiwi & Budiasih (2020), Manoma & Posi (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), Wirakusuma & Setiawan (2019), Dewi et al (2017), membuktikan bahwa sistem pengendalian internal suatu entitas mempunyai hubungan yang negatif pada kecenderungan individu untuk melakukan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kecurangan akuntansi, sehingga semakin bagus sistem pengendalian internal suatu entitas, maka dapat memperkecil kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Para pelaku yang paling banyak melakukan *fraud* menurut data yang dirilis oleh ACFE adalah karyawan dengan persentase sebesar 31,8%, peringkat kedua adalah manajer dengan persentase sebesar 23,7%, peringkat ketiga adalah atasan direksi atau pemilik dengan persentase sebesar 29,4%, dan lain-lain dengan persentase sebesar 15,1%. Salah satu tanda seseorang melakukan *fraud* menurut data yang dirilis oleh ACFE adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang rendah dengan persentase sebesar 3,8%. Ketidakpuasan terhadap gaji yang rendah dapat diakibatkan dari ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi, sehingga hal ini memicu terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian tentang efek dari kesesuaian kompensasi pada kecenderungan kecurangan akuntansi sudah banyak diteliti, seperti penelitian yang telah dikerjakan oleh Manoma & Posi (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), Dewi et al (2017), Wirakusuma & Setiawan (2019), menunjukkan hasil yaitu kesesuaian kompensasi memiliki hubungan yang bersifat negatif pada kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan akuntansi, sehingga ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin sesuai, akan memperkecil kecenderungan kecurangan akuntansi.

*Fraud* dapat dilakukan secara perorangan atau bersama-sama. Menurut data yang dirilis oleh ACFE, *fraud* paling banyak melibatkan empat orang atau lebih dengan persentase sebesar 36%, melibatkan satu orang dengan persentase sebesar 25%, melibatkan dua orang dengan persentase sebesar 21%, dan melibatkan tiga orang dengan persentase sebesar 18%. Jumlah persentase *fraud* yang melibatkan empat orang atau lebih merupakan persentase terbesar, dapat diakibatkan dari budaya etis didalam perusahaan atau instansi. Jika nilai-nilai etis ditanamkan dengan baik dalam perusahaan atau instansi, maka akan meminimalisir kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi yang melibatkan individu secara bersama-sama.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka terdapat beberapa alasan saya melakukan penelitian ini, yang pertama adalah kecurangan di negara Indonesia masih terus terjadi, dan banyak pejabat negara yang telah dipenjara namun tidak pernah menghentikan kecurangan yang dilakukan oleh para pejabat negara, hal ini membuat muncul pertanyaan mengapa kecurangan terus terjadi di negara Indonesia. Kedua adalah terdapat inkonsistensi penelitian mengenai kecenderungan kecurangan akuntansi, seperti penelitian dari Putri & Sari (2019), membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki dampak negatif pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, pengendalian internal memiliki dampak yang negatif terhadap kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi. Dewi., et al (2017), membuktikan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang negatif signifikan pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, budaya etis organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi. Arista & Suhendro (2015), membuktikan bahwa ketaatan terhadap aturan akuntansi, serta moralitas dari manajemen berpengaruh pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, namun keefektifan pengendalian internal, asimetri informasi, serta kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi. Nashruah & Wijayanti (2019), membuktikan bahwa efektifitas dari pengendalian internal entitas dan nilai moral individu berpengaruh pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi, sedangkan budaya etis organisasi tidak berpengaruh secara negatif pada kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi. Ketiga adalah menurut Hofstede (1991), Indonesia merupakan negara yang memiliki budaya kolektivisme yang tinggi, artinya bahwa orang Indonesia memiliki ikatan terhadap kelompok yang kuat, memiliki kepedulian terhadap individu lain dalam kelompok, dan mengharapkan untuk memperoleh hal yang sama. Budaya kolektivisme akan membuat seseorang mempertimbangkan akibat dari perilaku yang akan dilakukan terhadap individu lain baik dalam organisasi atau bahkan dalam kelompok masyarakat yang luas. *Fraud* merupakan tindakan melawan hukum dan tentu merupakan perilaku yang tidak etis bagi masyarakat Indonesia, sehingga seharusnya dengan budaya kolektivisme Indonesia dapat meminimalisir *fraud* karena berdampak buruk baik bagi keluarga, organisasi, dan kelompok masyarakat, hal ini seharusnya membuat seseorang akan berpikir dua kali untuk melakukan *fraud*, namun data membuktikan hal yang mengejutkan, berdasarkan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

data yang telah dijelaskan sebelumnya kecurangan yang terjadi paling banyak dilakukan oleh karyawan dengan persentase sebesar 31,8%, dan paling banyak melibatkan empat orang atau lebih dengan persentase sebesar 36%, hal ini menunjukkan bahwa kecurangan yang terjadi paling banyak dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan. Jika kecurangan bisa dilakukan oleh lebih dari empat karyawan, maka dapat mengindikasikan bahwa tidak terciptanya iklim etis didalam organisasi, sehingga membuat karyawan melakukan *fraud* secara bersama-sama (kolusi). Berdasarkan penjelasan saya sebelumnya, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kesesuaian kompensasi, pengendalian internal entitas, pada kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kecurangan akuntansi dengan menambahkan iklim etis organisasi sebagai variabel moderasi.

## TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Telaah Literatur

#### Kesesuaian Kompensasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kesesuaian adalah keselarasan atau kecocokan. Dalam konteks penelitian ini, kesesuaian mengarah pada sesuai atau tidaknya kompensasi yang organisasi berikan kepada para pegawainya. Menurut Putri & Sari (2019), Kompensasi adalah balas jasa dari organisasi, baik berupa kompensasi langsung yaitu upah, gaji, komisi, bonus dan kompensasi tidak langsung yaitu, tunjangan–tunjangan kepada pegawainya atas kontribusi dan pekerjaannya yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Arista & Endra (2015) menjelaskan kesesuaian kompensasi merupakan kesesuaian antara upah yang diberikan perusahaan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pegawai. kompensasi terdiri dari dua kategori yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### Pengendalian Internal

Pengendalian internal didefinisikan sebagai proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, serta karyawan lainnya didalam suatu entitas, yang didesain agar memastikan jaminan yang masuk akal tentang pencapaian tujuan entitas (COSO, 2013). COSO mengeluarkan *Internal Control Integrated Framework Principles* yang menjelaskan tentang kerangka pengendalian internal, yang mencakup lima elemen yaitu: lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information & communication*), dan aktivitas pemantauan (*monitoring activities*). Pengendalian internal akan tercipta jika kelima elemen pengendalian internal terdapat didalam suatu entitas, dan pengendalian internal tidak akan tercipta didalam suatu entitas jika tidak terpenuhi kelima elemen pengendalian internal tersebut.

#### Iklim Etis organisasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan etika sebagai ilmu mengenai nilai-nilai baik dan nilai-nilai buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Iklim etis organisasi menurut Victor & Cullen (1988), merupakan persepsi organisasi mengenai perilaku yang benar secara etis, dan bagaimana hal-hal yang berhubungan dengan nilai etis mampu untuk dikendalikan. Soltani (2014), berpendapat bahwa iklim etis organisasi terdiri dari konstruk berbagai dimensi yang mana berkaitan dengan *tone of the top*, budaya organisasi, dan kepemimpinan etis. Victor & Cullen (1988), mendefinisikan budaya etis organisasi sebagai budaya persepsi yang merupakan hasil dari kesadaran tentang sikap serta perilaku etis manajemen.

Kepemimpinan etis menurut Brown et al (2005), merupakan contoh dari tingkah laku normatif yang sesuai melalui perilaku seseorang serta hubungan dengan orang lain, dan mengajak para bawahan

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

agar mencocok perilaku tersebut dengan komunikasi yang bersifat timbal balik, *reinforcement*, serta penentuan keputusan. *Tone of the top* merupakan sikap dari top manajemen yang berhubungan dengan tanggungjawabnya untuk menciptakan situasi didalam organisasi. situasi organisasi yang tercipta, akan berdampak kepada setiap karyawan untuk berkelakuan baik secara etis atau tidak etis (Soltani, 2014).

## **Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

ACFE (2019) mendefinisikan *fraud* (kecurangan) sebagai bentuk penyalahgunaan jabatan untuk memperoleh manfaat pribadi dengan cara penyalahgunaan sumber daya atau aset organisasi. Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2017), mendefinisikan kecurangan (*fraud*) merupakan perilaku yang memuat elemen kesengajaan, niat, menguntungkan diri sendiri atau orang lain, penipuan, menyembunyikan atau penggelapan, dan penyalahgunaan kepercayaan yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan secara tidak sah yang dapat berupa uang, barang/ harta, jasa, dan tidak membayar jasa, yang dilakukan oleh satu individu atau lebih dari pihak yang memiliki tanggungjawab atas tata kelola, pegawai, atau pihak ketiga. Menurut ACFE (2019), *fraud* terbagi mejadi tiga bentuk yaitu: korupsi, penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan. Kecurangan akuntansi menurut IAI adalah tindakan penyalahgunaan atau penggelapan yang seharusnya tidak dilakukan (Sari & Kamayanti, 2021).

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Kompensasi adalah imbalan dari entitas terhadap pekerjaan yang sudah selesai dilakukan. Kompensasi diberikan kepada setiap individu berdasarkan aturan, pekerjaan yang dilakukan, dan kinerja dari setiap individu. Kompensasi yang sesuai dan objektif, dapat menciptakan kepuasan kerja bagi individu sekaligus dapat menjadi alat untuk memotivasi setiap individu untuk memaksimalkan kinerjanya. Namun ketika kompensasi yang diberikan entitas tidak sesuai, maka akan menciptakan rasa tidak puas sekaligus menimbulkan masalah tekanan finansial karena kompensasi yang tidak sesuai membuat individu tidak bisa memenuhi kebutuhan ekonominya, sehingga menurut teori *fraud hexagon* (Vousinas, 2019), individu akan berusaha untuk mencari stimulus/insentif lain agar dapat memenuhi tekanan ekonomi yang dirasakan dengan cara melakukan kecurangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suarniti & Sari (2020), Putri & Sari (2019), Arista & Suhendro (2015), membuktikan bahwasannya kesesuaian kompensasi berdampak negatif terhadap kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, maka tingkat kesesuaian kompensasi yang diberikan akan memperkecil kecenderungan seorang individu untuk melakukan kecurangan akuntansi. Dari pemaparan sebelumnya, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Partisipan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai, cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi jika dibandingkan dengan Partisipan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai.

### **Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Pengendalian internal merupakan alat pencegah sekaligus pendeteksi kecurangan. Menurut teori *fraud hexagon* (Vousinas, 2019), salah satu unsur utama individu untuk berperilaku curang adalah *opportunity* (peluang). Peluang muncul ketika didalam entitas tidak terdapat pengendalian internal perusahaan, sehingga seorang individu yang akan melakukan kecurangan percaya bahwa kecurangan yang akan ia lakukan tidak dapat dicegah atau dideteksi oleh entitas, hal ini membuat kecenderungan seorang individu

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk melakukan kecurangan akuntansi akan semakin tinggi jika tidak ada pengendalian internal didalam entitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Budiasih (2020), Putri & Sari (2019), Manoma & Posi (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), membuktikan bahwa terdapat efek negatif pengendalian internal terhadap kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kecurangan akuntansi, maka ketika ada pengendalian internal didalam entitas, akan memperkecil kecenderungan seorang individu untuk melakukan kecurangan akuntansi. Dari penjelasan sebelumnya, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Partisipan yang berada pada kondisi tidak ada pengendalian internal lebih cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi daripada Partisipan yang berada pada kondisi ada pengendalian internal.

## **Iklm Etis Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Teori *fraud hexagon* (Vousinas, 2019), menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menjadi dasar seorang individu melakukan kecurangan adalah rasionalisasi (*rationalization*). Rasionalisasi merupakan pembenaran terhadap perilaku curang. Menurut Seorang individu dapat merasionalisasikan bahwa perilaku kecurangan merupakan hal yang wajar untuk dilakukan, karena orang-orang terdekat seperti rekan kerja, lingkungan kerja, dan contoh perilaku pimpinan didalam organisasi, membenarkan untuk melakukan perilaku curang. Nilai-nilai etis dapat mempengaruhi perilaku individu yang berada didalam lingkungan kerja, sehingga jika iklim etis didalam organisasi rendah kecenderungan seorang individu untuk melakukan perilaku curang akan lebih tinggi daripada individu yang berada dalam kondisi iklim etis yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Manoma & Posi (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), Chandraytna & Sari (2019), membuktikan budaya etis didalam organisasi berdampak signifikan dan negatif terhadap kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, maka nilai-nilai etis yang semakin tinggi didalam suatu entitas maka akan memperkecil kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Partisipan yang berada pada kondisi iklim etis organisasi yang rendah lebih cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi daripada Partisipan yang berada pada kondisi iklim etis organisasi yang tinggi.

## **Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Iklm Etis Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.**

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk balas jasa dari entitas yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang mereka berikan. Ketidakesesuaian kompensasi dapat mengakibatkan timbulnya rasa tidak puas dan tekanan finansial yang dialami karyawan karena tidak dapat memenuhi semua kebutuhannya, hal ini membuat karyawan akan mencari alternatif untuk memperoleh insentif untuk memenuhi tekanan finansial, salah satunya dengan melakukan kecurangan, sehingga menurut teori *fraud hexagon* (Vousinas, 2019), faktor yang dapat mendasari seseorang melakukan kecurangan adalah stimulus/insentif. Berdasarkan penelitian dari Putri & Sari (2019), menyimpulkan bahwa ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin sesuai, maka dapat mengurangi kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*fraud hexagon theory* (Vousinas, 2019), menjelaskan bahwa kecurangan dapat dilakukan oleh seseorang jika terdapat *opportunity* (peluang) untuk melakukan kecurangan. Peluang dapat muncul karena tidak terpenuhi kelima elemen dari pengendalian internal, sehingga ketiadaan pengendalian internal didalam suatu entitas, yang mengakibatkan kecurangan yang dilakukan oleh individu tidak dapat dideteksi, dan bahkan tidak dapat mencegah kecurangan yang akan dilakukan oleh seseorang, sehingga individu percaya bahwa kecurangan yang akan ia lakukan tidak akan terdeteksi. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Sari (2019), Manoma & Posi (2019), dan Puspasari (2012), terbukti bahwa pengendalian internal didalam entitas berdampak negatif terhadap kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Nilai-nilai etis didalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu yang berada didalam lingkungan kerja. Iklim etis didalam organisasi dapat menjadi fungsi kontrol agar individu dalam organisasi melakukan tanggungjawab sejalan dengan nilai-nilai etika dan aturan yang berlaku. Iklim etis organisasi yang rendah merupakan faktor lingkungan yang dapat menciptakan rasionalisasi (*rationalization*) bagi seorang individu, karena pendapat orang terdekat seperti rekan kerja, manager, dan lingkungan didalam entitas membenarkan untuk melakukan perilaku curang, sehingga hal ini dapat memperkuat niat seorang individu untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi.

Jika seorang individu berada pada kondisi dimana entitas tidak memberikan kompensasi yang sesuai (insentif/stimulus), dengan kondisi tidak ada sistem pengendalian internal (peluang), maka hal ini menjadi faktor utama bagi seorang individu untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi. iklim etis organisasi akan memperkuat atau memperlemah seorang individu untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi.

Penelitian yang dilakukan Manoma & Posi (2019), Rahmah & Haryoso (2018), Zainuddin (2016), terbukti bahwa semakin tinggi budaya etis dalam perusahaan maka akan meminimalisir kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam kecurangan akuntansi. Dari penjelasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4: Partisipan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan tidak ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang rendah cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan Partisipan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan tidak ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang tinggi.

Pengendalian internal merupakan faktor utama dalam mencegah sekaligus mendeteksi kecurangan. ketidaksesuaian kompensasi dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang individu akan menciptakan tekanan finansial, sehingga dapat memotivasi individu untuk melakukan kecurangan, namun karena didalam entitas ada pengendalian internal, maka tidak tercipta peluang (*opportunity*) bagi individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai untuk melakukan kecurangan, ditambah dengan kondisi iklim etis yang rendah menciptakan rasionalisasi (*rationalization*), membuat kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan lebih besar jika dibandingkan dengan individu yang menerima ketidaksesuaian kompensasi, ada pengendalian internal, dan kondisi iklim etis organisasi yang tinggi, karena hanya menciptakan satu faktor saja yaitu insentif/stimulus. Dari penjelasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Partisipan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang rendah cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan individu yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang tinggi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kompensasi yang diberikan oleh entitas kepada seorang individu harus sesuai dengan aturan, pekerjaan yang dilakukan, dan kinerja dari individu tersebut. Individu yang menerima kompensasi yang sesuai akan menciptakan rasa puas, dan dapat memotivasi individu untuk memberikan kinerja terbaiknya, serta tidak menciptakan tekanan finansial bagi seseorang (insentif atau stimulus), maka hal ini akan memperkecil kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi, namun jika didalam entitas tidak ada pengendalian internal, maka akan menciptakan peluang (*opportunity*) untuk melakukan kecurangan, ditambah dengan kondisi iklim etis organisasi yang rendah, membuat individu berpresepsi bahwa kecurangan merupakan hal yang wajar untuk dilakukan, maka akan memperkuat kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi, daripada seseorang ketika berada dalam kondisi kesesuaian kompensasi, dengan terdapat pengendalian internal, serta iklim etis organisasi yang tinggi. Dari penjelasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Partisipan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan tidak ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang rendah cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan Partisipan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan tidak ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang tinggi.

Kompensasi yang sesuai tidak akan menimbulkan tekanan finansial bagi seseorang, sehingga ia tidak akan mencari stimulus/insentif dengan cara melakukan kecurangan. Ketika seorang individu berada pada entitas yang memberikan kompensasi yang sesuai, ada pengendalian internal, tapi kondisi iklim etis entitas yang rendah membuat seorang individu cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi karena faktor lingkungan (rekan kerja dan manajer) menciptakan situasi bahwa melakukan kecurangan merupakan hal yang wajar untuk dilakukan, daripada seseorang ketika dalam kondisi kompensasi yang sesuai, dengan ada pengendalian internal, serta iklim etis organisasi yang tinggi. Dari penjelasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Partisipan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang rendah cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi dibandingkan dengan partisipan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan ada pengendalian internal dan berada pada kondisi iklim etis organisasi yang tinggi.

## METODE PENELITIAN

### Partisipan Penelitian

Partisipan atau responden merupakan pihak yang berperan dalam eksperimen, yang telah dirancang oleh peneliti untuk menerima *treatment* dan memberikan tanggapan atas *teratment* tersebut (Nahartyo & Utami, 2019). Partisipan dalam penelitian ini adalah alumni dan mahasiswa Magister Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN (STIE YKPN), dengan jumlah partisipan sebesar 141 orang. Jumlah partisipan ditentukan mengacu dari Nahartyo (2013), menyatakan bahwa per grup eksperimen jumlah minimal partisipan yang dapat digunakan adalah 10 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan 17 partisipan dalam setiap grup eksperimen. Grup eksperimen dalam penelitian ini berjumlah 8 grup, sehingga keseluruhan partisipan yang berpartisipasi adalah 141 orang.

### Prosedur dan desain Eksperimen

Variabel independen didalam penelitian ini ada dua yaitu, kesesuaian kompensasi dan pengendalian internal. Variabel moderasi didalam penelitian ini yaitu iklim etis organisasi. Variabel pertama yaitu kesesuaian kompensasi, dibagi menjadi dua kondisi yaitu kondisi kompensasi yang sesuai dan kondisi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kompensasi yang tidak sesuai. Variabel kedua yaitu pengendalian internal terbagi menjadi dua kondisi, yakni kondisi tidak ada pengendalian internal serta kondisi ada pengendalian internal. Variabel ketiga yaitu iklim etis organisasi terbagi menjadi dua bentuk kondisi, yaitu kondisi iklim etis organisasi yang rendah dan kondisi iklim etis organisasi yang tinggi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka desain faktorial penelitian eksperimen ini, dijelaskan dalam tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Desain Faktorial 2x2x2**

PERLAKUAN	KK Tidak Sesuai		KK Sesuai	
	PI Tidak Ada	PI Ada	PI Tidak Ada	PI Ada
IEO Rendah	S1	S3	S5	S7
IEO Tinggi	S2	S4	S6	S8

**Tabel 2**  
**Prosedur Eksperimen**

No	Prosedur Pelaksanaan Eksperimen
1	Eksperimenter mempersiapkan <i>zoom meeting</i> , dan membagikan link <i>zoom meeting</i> kepada setiap partisipan, dan mempersilahkan partisipan untuk bergabung di <i>zoom meeting</i> .
2	Eksperimenter memperkenalkan diri kepada partisipan, dan memberikan penjelasan mengenai judul penelitian, serta prosedur pengisian modul eksperimen.
3.	Eksperimenter membagikan modul eksperimen kepada setiap partisipan. Modul eksperimen terdiri dari pertanyaan mengenai identitas partisipan, kasus eksperimen yang terdiri dari latar belakang dan program kerja, dan pertanyaan cek manipulasi. Latar belakang menjelaskan kondisi kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan iklim etis organisasi, sedangkan program kerja menjelaskan mengenai proyek kementerian keuangan yang merupakan celah untuk melakukan kecurangan.
4	Eksperimenter mempersilahkan setiap partisipan untuk mengisi modul eksperimen dengan durasi 10 menit.
5	Setelah seluruh partisipan selesai mengisi modul eksperimen, eksperimenter mengambil foto partisipan untuk sebagai bukti keterlibatan partisipan dalam penelitian eksperimen, lalu memberikan info <i>door prize</i> , serta ucapan terima kasih, dan mengakhiri <i>zoom meeting</i> .

Sumber: data primer dolah, 2021

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis dan Pembahasan

#### Hasil *Pilot Test*

*Pilot test* merupakan tes awal yang dilakukan sebelum eksperimen dilaksanakan. Partisipan yang terlibat dalam *pilot test* adalah alumni strata 1 program studi Akuntansi STIE YKPN Yogyakarta dengan jumlah 26 orang. Dari jumlah tersebut, 6 (23%) partisipan tidak menjawab cek manipulasi dengan tepat, sedangkan 20 (77%) partisipan menjawab cek manipulasi dengan tepat. Hasil dari *pilot test* ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan dapat memahami kasus yang diberikan dengan baik dalam skenario eksperimen masing-masing orang.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Hasil Cek Manipulasi

Cek manipulasi terdiri dari tiga pertanyaan yang mewakili setiap variabel bebas. Pertanyaan pertama mengenai variabel kesesuaian kompensasi, kedua mengenai variabel pengendalian internal, dan ketiga mengenai variabel iklim etis organisasi. Partisipan dinyatakan lolos cek manipulasi jika berhasil menjawab pertanyaan cek manipulasi. Partisipan eksperimen penelitian ini adalah 141 orang, dari total jumlah tersebut, 98 partisipan berhasil menjawab ketiga pertanyaan dengan benar sehingga dinyatakan lolos cek manipulasi, sedangkan 43 orang tidak berhasil menjawab dengan benar, sehingga dinyatakan tidak lolos dari cek manipulasi. Partisipan yang dinyatakan tidak lolos cek dari manipulasi, tidak akan digunakan dalam pengolahan data.

## Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Shapiro-Wilk
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0,000

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, disimpulkan bahwa hasil dari nilai signifikansi uji Shapiro-Wilk yaitu 0,000. Residual dari data disimpulkan berdistribusi normal kalau nilai signifikansi dari uji Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari data tidak terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari uji Shapiro-Wilk lebih kecil dari 0,05. Namun berdasarkan *theorem limit central* sampel yang cukup besar ( $N \geq 30$ ), maka nilai *mean* sampel akan terdistribusi disekitar nilai *mean* dari populasi dalam sebuah distribusi normal. Bahkan ketika populasi tidak berdistribusi normal, distribusi nilai *mean* sampel akan terdistribusi secara normal jika digunakan sampel yang cukup banyak.

## Uji Homogenitas

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas

Keterangan	Levene's Test
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	0,000

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan nilai signifikansi uji Levene yaitu 0,000. Variansi data penelitian dikatakan homogen apabila nilai signifikansi dari uji Levene lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variansi dari data penelitian tidak bersifat homogen karena nilai signifikansi dari uji Levene,  $0,000 < 0,05$ . Namun menurut Box (1954), analisis ANOVA tetap bisa dilakukan karena ANOVA bersifat robust untuk penyimpangan yang kecil dan moderat dari *homogeneity of variance*, maka meskipun berdasarkan uji Levene variansi data tidak bersifat homogen, namun pengujian ANOVA masih dapat dilakukan.

## Uji Randomisasi

Tabel 5 Uji Randomisasi

Keterangan	Signifikansi
Umur	0,778

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jenis Kelamin	0,505
Status	0,128

Sumber: data primer diolah, 2021

Uji randomisasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik partisipan eksperimen penelitian terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan pengujian anova. karakteristik partisipan dikatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi dari uji anova lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk umur adalah 0,778, jenis kelamin, 0,505, dan status 0,128 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik partisipan eksperimen tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

## Uji Hipotesis dan Pembahasan

### Kesesuaian Kompensasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Hipotesis penelitian yang pertama (H1) diuji menggunakan dua cara, yaitu melakukan perbandingan nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Hipotesis 1

Perlakuan	N	Mean	SD
KK Tidak Sesuai	43	2.683	2,044
KK Sesuai	55	1.701	1,136

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1 dengan ANOVA

Keterangan	Signifikansi
Kesesuaian Kompensasi	0,003

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa hasil nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi yang tidak sesuai adalah 2,683. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai adalah 1.701. Dari hasil uji ANOVA, dapat disimpulkan bahwa partisipan yang menerima skenario kompensasi yang tidak sesuai lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan partisipan yang menerima skenario kompensasi yang sesuai. Selain itu, berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi dari kesesuaian kompensasi yaitu 0,003, yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama terdukung berdasarkan nilai *mean* dan nilai signifikansi uji ANOVA.

### Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengujian untuk hipotesis penelitian kedua (H2) dilakukan melalui dua cara, yaitu membandingkan nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 8 Statistik Deskriptif Hipotesis 2

Perlakuan	N	Mean	SD
PI Tidak Ada	49	2.033	1,574
PI Ada	49	2.351	1,753

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 2 dengan ANOVA

Keterangan	Signifikansi
Pengendalian Internal	0,344

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi pengendalian internal tidak ada adalah 2.033. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi pengendalian internal ada adalah 2.351. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan yang menerima skenario ada pengendalian internal, lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan partisipan yang menerima skenario tidak ada pengendalian internal, maka hal ini menunjukkan hasil dari nilai *mean* berlawanan dengan hipotesis dua. Selain itu berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengendalian internal yaitu 0,344 yang lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua tidak terdukung berdasarkan nilai *mean* dan nilai signifikansi uji ANOVA.

## Iklm Etis Organisasi dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengujian hipotesis penelitian ketiga (H3) dapat dilakukan melalui dua cara, yakni melakukan perbandingan antara nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

Tabel 10 Statistik Deskriptif Hipotesis 3

Perlakuan	N	Mean	SD
IEO Rendah	48	2.518	1,845
IEO Tinggi	50	1.866	1,414

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis 3 dengan ANOVA

Keterangan	Signifikansi
Iklm Etis Organisasi	0,049

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari tabel 10, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi iklim etis organisasi rendah adalah 2.518. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi iklim etis organisasi tinggi adalah 1,866. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan yang menerima skenario iklim etis organisasi yang rendah, lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan partisipan yang menerima skenario iklim etis organisasi yang tinggi. Selain itu dari tabel 11, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk iklim etis

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

organisasi yaitu 0,049 lebih kecil dari nilai 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terdukung berdasarkan nilai *mean* dan nilai signifikansi uji ANOVA.

## Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Iklim Etis Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Pengujian hipotesis penelitian keempat (H4) melalui dua cara, yakni melakukan perbandingan nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

Tabel 12 Stastik Deskriptif Hipotesis 4

Perlakuan	N	Mean	SD
KK Tidak Sesuai, PI Tidak Ada, & IEO Rendah	12	2,75	2,261
KK Tidak Sesuai, PI Tidak Ada, & IEO Tinggi	10	2,40	1,647

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis 4 dengan ANOVA

Keterangan	Signifikansi
KK, PI, dan IEO	0,475

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kesesuaian kompensasi tidak sesuai, pengendalian internal tidak ada, dan iklim etis organisasi rendah (S1) adalah 2,75. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kesesuaian kompensasi tidak sesuai, pengendalian internal tidak ada, dan iklim etis organisasi tinggi adalah 2,40. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan yang berada pada kondisi kompensasi yang tidak sesuai, tidak ada pengendalian internal, dan iklim etis didalam organisasi yang rendah lebih memiliki kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan para partisipan yang menerima skenario kondisi kompensasi yang tidak sesuai, pengendalian internal tidak ada, dan iklim etis organisasi tinggi. namun, berdasarkan tabel 13, diketahui bahwa nilai signifikansi dari iklim etis organisasi yaitu 0,475 lebih besar dari nilai 0,05, maka terbukti bahwa hipotesis keempat tidak terdukung berdasarkan nilai signifikansi uji ANOVA.

Pengujian hipotesis penelitian kelima (H5) melalui dua cara yakni melakukan perbandinga dari nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

Tabel 14 Statistik Deskriptif Hipotesis 5

Perlakuan	N	Mean	SD
KK Tidak Sesuai, PI Ada, dan IEO Rendah	10	3.40	2,319
KK Tidak Sesuai, PI Ada, dan IEO Tinggi	11	2.18	1.940

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis 5 ANOVA

Keterangan	Signifikansi
KK, PI, dan IEO	0,475

Sumber: data primer diolah, 2021

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel 14, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi tidak sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah (S3) adalah 3,40. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi tidak sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi tinggi adalah 2,18. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan yang berada pada kondisi kompensasi yang tidak sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah lebih memiliki kecenderungan dalam melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan partisipan yang menerima skenario kompensasi yang tidak sesuai, ada pengendalian internal, serta iklim etis organisasi tinggi. Namun, berdasarkan tabel 15, hasil nilai signifikansi dari iklim etis organisasi yaitu 0,475 yang lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat disimpulkan hipotesis keempat tidak terdukung berdasarkan nilai signifikansi uji ANOVA.

Pengujian hipotesis penelitian keenam (H6), melalui dua cara yakni melakukan perbandingan nilai *mean* dari sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

**Tabel 16 Statistik Deskriptif Hipotesis 6**

Perlakuan	N	Mean	SD
KK Sesuai, PI Tidak Ada, dan IEO Rendah	13	1,77	1,166
KK Sesuai, PI Tidak Ada, dan IEO Tinggi	14	1,21	0,579

Sumber: data primer diolah, 2021

**Tabel 17 Hasil Uji Hipotesis 6 ANOVA**

Keterangan	Signifikansi
KK, PI, dan IEO	0,475

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kesesuaian kompensasi sesuai, tidak ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah (S5) adalah 1,77. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai, tidak ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi tinggi adalah 1,21. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipan yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai, tidak ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah lebih memiliki kecenderungan dalam melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan dengan partisipan yang menerima skenario kesesuaian kompensasi, tidak ada pengendalian internal, serta iklim etis organisasi tinggi. Namun berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi dari iklim etis organisasi yaitu 0,475, lebih besar dari nilai 0,05, maka disimpulkan bahwa hipotesis keenam tidak terdukung berdasarkan nilai signifikansi uji ANOVA.

Pengujian hipotesis penelitian ketujuh (H7) dilakukan melalui dua cara, yakni melakukan perbandingan nilai *mean* antar sel atau grup eksperimen dan menguji nilai signifikansi perbedaan antar sel atau grup eksperimen terkait ANOVA.

**Tabel 18 Statistik Deskriptif Hipotesis 7**

Perlakuan	N	Mean	SD
KK Sesuai, PI Ada, dan IEO Rendah	13	2,15	1,345
KK Sesuai, PI Ada, dan IEO Tinggi	15	1,67	1,234

Sumber: data primer diolah, 2021

**Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis 7 ANOVA**

Keterangan	Signifikansi
------------	--------------

KK, PI, dan IEO	0,475
-----------------	-------

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 18, diketahui bahwa nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah (S7) adalah 2,15. Sedangkan, nilai *mean* dari sel atau grup yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi tinggi adalah 1,67. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipan yang berada pada kondisi kompensasi yang sesuai, ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi rendah lebih memiliki kecenderungan dalam melakukan kecurangan akuntansi, jika dibandingkan partisipan yang menerima skenario kompensasi yang sesuai, ada pengendalian internal, serta iklim etis organisasi tinggi. Namun, berdasarkan tabel 19, diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi dari iklim etis organisasi yaitu 0,475 lebih besar dari nilai 0,05, maka disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh tidak terdukung berdasarkan nilai signifikansi uji ANOVA.

## PEMBAHASAN

### Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan tabel 6 dan 7, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi dapat menjadi alat untuk mengurangi kecenderungan seorang individu untuk melakukan kecurangan akuntansi. Ketika entitas memberikan kompensasi yang sesuai, maka seorang individu akan merasa puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, namun jika entitas memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, maka hal ini dapat menciptakan rasa tidak puas serta tekanan baik bersifat finansial dan non finansial. Tekanan finansial berupa kebutuhan ekonomi yang tinggi tidak dapat terpenuhi oleh karena pengeluaran yang tinggi tidak diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, sehingga individu akan berusaha untuk mengatasi tekanan tersebut dengan cara melakukan kecurangan akuntansi. Tekanan bersifat nonfinansial terjadi karena banyak pekerjaan yang telah dilakukan namun kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, hal ini dapat menciptakan stres kerja sehingga akan mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan kecurangan akuntansi. Kesesuaian kompensasi dapat tercipta jika entitas bersifat transparan, objektif, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam memberikan kompensasi kepada setiap individu, maka akan mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini mendukung teori *fraud hexagon*, yang mana menurut teori tersebut salah satu faktor seseorang melakukan kecurangan adalah insentif atau stimulus, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Suarniti & Sari (2020), Putri & Sari (2019), dan Dewi et al (2017).

### Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan tabel 8 dan 9, dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal didalam suatu entitas tidak memiliki pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori *fraud hexagon* dan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri & Sari (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), Pratiwi & Budiasih (2020), dan Dewi et al (2017). Menurut teori *fraud hexagon*, peluang bagi seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi adalah pengendalian internal. Peluang akan muncul jika didalam suatu entitas tidak ada pengendalian internal, sehingga ketika seseorang melakukan kecurangan akuntansi maka tidak akan dideteksi atau bahkan mencegah seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. Wolfe & Hermanson (2004) menjelaskan bahwa kecurangan seperti pintu. *Opportunity* membuka pintu untuk melakukan kecurangan, sedangkan insentif dan rasionalisasi membuat individu berjalan melewati pintu tersebut untuk melakukan kecurangan. Tidak ada pengendalian internal membuat peluang untuk melakukan kecurangan akuntansi terbuka, namun untuk memanfaatkan peluang yang tercipta individu memerlukan alasan untuk melakukan kecurangan akuntansi, sehingga walaupun tercipta peluang individu tidak akan melakukan kecurangan akuntansi kalau tidak memiliki alasan mendasar yaitu insentif atau rasionalisasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengendalian internal juga, tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, karena partisipan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi. Partisipan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan mendasarkan perilakunya berdasarkan nilai-nilai agama, yang memandang bahwa kecurangan adalah perilaku yang dilarang oleh agama dan akan mengakibatkan adanya dosa ketika melakukan kecurangan, maka hal ini akan membuat individu enggan untuk melakukan kecurangan, sehingga walaupun muncul peluang untuk melakukan kecurangan akuntansi muncul, partisipan enggan memilih untuk melakukan kecurangan akuntansi (Said et al., 2018).

Penalaran level moral individu yang tinggi, akan mempertimbangkan kepentingan orang-orang disekelilingnya dan mendasari tindakannya dengan prinsip moral, sehingga ada atau tidaknya pengendalian internal tidak akan membuat individu untuk melakukan kecurangan akuntansi (Puspasari, 2012). Penalaran moral yang tinggi dari partisipan penelitian yang menerima treatment baik ada pengendalian internal atau tidak ada pengendalian internal, membuat mereka enggan untuk melakukan kecurangan akuntansi karena perbuatan yang dilakukan dapat merugikan pihak lain baik didalam organisasi atau diluar organisasi, dan akan melanggar nilai-nilai moral sehingga penalaran moral individu yang tinggi akan mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi.

## **Iklm Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Berdasarkan tabel 10 dan 11 dapat disimpulkan bahwa iklim etis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. hasil penelitian ini mendukung teori *fraud hexagon*, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Manoma & Posi (2019), Dewi & Wirakusuma (2019), dan Chandrayatna & Sari (2019). Ketika didalam suatu entitas memiliki budaya yang memandang bahwa kecurangan akuntansi merupakan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai etis, direalisasikan melalui perilaku setiap pimpinan yang menjadi contoh bagi bawahan, serta terciptanya kondisi organisasi yang mendukung, maka akan tercipta lingkungan iklim etis organisasi yang tinggi yang dapat memperkecil kecenderungan setiap individu maupun kelompok untuk melakukan kecurangan akuntansi. Namun, jika kondisi yang terjadi adalah budaya yang memandang bahwa perilaku curang adalah hal yang wajar dan tidak melanggar nilai-nilai etis, perilaku para pimpinan yang melakukan kecurangan akuntansi yang menjadi contoh bagi para bawahan, serta kondisi organisasi yang mendukung untuk melakukan perilaku kecurangan akuntansi, maka hal ini akan membuat lingkungan iklim etis organisasi yang rendah sehingga akan meningkatkan kecenderungan baik secara individu atau kelompok untuk melakukan kecurangan akuntansi.

## **Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, dan Iklim Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi**

Berdasarkan tabel 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4, 5, 6, dan 7 tidak terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi interaksi antara kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, dan iklim etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. hasil ini mendukung teori *fraud hexagon*, karena teori *fraud hexagon* mengasumsikan bahwa munculnya salah satu faktor yang memicu terjadinya kecurangan tidak bergantung pada faktor kecurangan yang lain. Artinya bahwa salah satu faktor saja, sudah menjadi dasar bagi individu untuk melakukan kecurangan akuntansi, tanpa menunggu munculnya faktor yang lain untuk secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Pertimbangan partisipan terhadap faktor lain seperti penalaran nilai moral dan nilai-nilai agama dapat mempengaruhi efek interaksi dari kesesuaian kompensasi, pengendalian internal, terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. partisipan yang memiliki nilai-nilai agama yang tinggi, akan mendasarkan perilakunya berdasarkan nilai-nilai tersebut, yang mana memandang bahwa perilaku curang sebagai perbuatan yang melanggar aturan-aturan agama dan akan mengakibatkan partisipan berdosa kepada Tuhan, sehingga walaupun partisipan berada dalam kondisi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kompensasi yang tidak sesuai, tidak ada pengendalian internal, serta kondisi iklim etis organisasi yang rendah, partisipan enggan untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi (Said et al., 2018).

Penalaran level moral partisipan yang tinggi, akan membuat partisipan mempertimbangkan kepentingan orang-orang disekelilingnya dan mendasari seluruh tindakannya dengan prinsip moral (Puspasari, 2012). Perilaku curang merupakan tindakan yang dapat merugikan orang lain serta organisasi dan menyalahi nilai-nilai moral, maka partisipan yang memiliki penalaran nilai-nilai moral yang tinggi, ketika berada pada kondisi kompensasi yang tidak sesuai, tidak ada pengendalian internal, dan iklim etis organisasi yang rendah, akan enggan untuk cenderung melakukan kecurangan akuntansi karena dapat merugikan orang lain dan organisasi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terjadi perbedaan kecenderungan dalam melakukan kecurangan akuntansi diantara partisipan, yang menerima kompensasi yang sesuai dengan individu yang menerima kompensasi yang tidak sesuai, sehingga kesesuaian kompensasi dapat menjadi salah satu faktor dalam mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi. tidak terdapat perbedaan antara partisipan yang menerima skenario tidak ada pengendalian internal dan ada pengendalian internal untuk cenderung untuk melakukan kecurangan akuntansi. terdapat perbedaan antara partisipan yang menerima skenario iklim etis organisasi yang rendah dengan partisipan yang menerima skenario iklim etis organisasi yang tinggi, hal ini menjadikan iklim etis organisasi sebagai salah satu faktor dalam mengurangi kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi. penelitian ini tidak menemukan adanya efek interaksi antara variabel independen dan moderasi terhadap variabel dependen.

## KETERBATASAN

Penelitian eksperimen ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Bentuk informasi yang merepresentasikan kondisi dari pengendalian internal didalam entitas tidak semua diterangkan dalam kasus karena bentuknya lebih kompleks didalam dunia nyata.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada masa pandemi Covid 19, sehingga hal ini membuat eksperimen harus dilakukan menggunakan media *zoom meeting* yang memiliki beberapa keterbatasan yaitu koneksi internet yang bisa terganggu, link *google form* yang tidak bisa diakses, partisipan yang sedang dalam masa karantina.
3. Terdapat banyak variabel yang dapat digunakan untuk meneliti kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi, tetapi dalam penelitian eksperimen ini hanya menggunakan dua variabel independen dan satu variabel moderasi.

## SARAN

Berdasarkan dari hasil, pembahasan, serta kesimpulan sebelumnya maka peneliti memberikan beberapa masukan untuk penelitian yang akan datang yaitu:

1. Penelitian yang akan datang diharapkan untuk bisa menambah informasi yang menggambarkan kompleksitas pengendalian internal yang ada dalam kondisi lapangan.
2. Subjek penelitian selanjutnya, dapat menggunakan praktisi, baik yang bekerja di sektor pemerintah atau swasta agar hasilnya lebih akurat.
3. Melibatkan pihak ahli dalam pembuatan instrumen eksperimen, sehingga dapat dilakukan penyesuaian agar skenarionya lebih singkat namun memuat semua bentuk pengukuran.
4. Penelitian yang akan datang bisa menambah variabel independen lain atau mengganti variabel baik independen atau moderasi, agar bisa memberikan hasil yang lebih baik mengenai

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

variabel apa saja yang mampu untuk mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan kecurangan akuntansi dan memoderasi pengaruh tersebut.

5. Penelitian yang akan datang, selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan cara mengumpulkan partisipan didalam suatu ruangan sehingga lebih dapat meminimalisir kelemahan penelitian yg menggunakan *zoom meeting*.

## REFERENSI

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Association of Certified Fraud Examiners*, 53(9), 1689–1699.
- Arista, L. L., & Suhendro, K. H. (2015). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan*. 6(2), 115–122.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Chandraytna, I. D. G. P., & Sari, M. M. R. (2019). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia *PENDAHULUAN Kecenderun*. 27, 1063–1093.
- COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework*. May.
- Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*. 1443–1457.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 64.
- Dewi, N. M. D. M., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud) Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- G.E.P.Box. (1954). Some Theorems On Quadratic Forms Applied In The Study of Analysis of Variance Problems, II. Effects of Inequality of Variance and of Correlation Between Errors In Two-Way Classification. *Annals of Statistics*, 19(3), 1403–1433.
- Indonesia, B. P. K. R. (2020). *Akuntabilitas Untuk Semua*.
- Manoma, S., & Posi, S. H. (2019). *Budaya Etis Organisasi, Efektifitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kecenderungan Kcurangan Akuntansi*. 1, 15–27.
- Nahartyo, E. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Nashruah, N. U., & Wijayanti, P. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Fraud Akuntansi di Pemerintah Desa*. 8(2), 141–153.
- Pratiwi, N. L. G. D., & Budiasih, I. G. N. (2020). *Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan*. 1055–1070.
- Puspasari, N. (2012). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah. *Jurnal Universitas Gadjah Mada*.
- Puspasari, N., Magister, P., Dan, S., Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Mada, U. G. (2012). *Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi eksperimen pada konteks pemerintahan daerah*.
- Putri, F. M., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Fakultas Ekonomi UNP). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 978–994.
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Journal Stie Aub*, 5(2), 33–41. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/advance/article/view/414>
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123.
- Soltani, B. (2014). The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 251–274.
- Suarniti, N. L. P. E., & Ratna Sari, M. M. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 319.
- Tim Penyusun Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). (2017). Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). *BPK Regulation No.1 2017*, 107.
- Tutino, M., & Merlo, M. (2019). Accounting fraud: A literature review. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 9(1), 8–25.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E model. *Journal of Financial Crime, March*.
- Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1545.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The FWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. (2004) ‘The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant’, *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond: Considering the Four ElemWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Zainuddin. (2016). *Efektivitas Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*.
- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Association of Certified Fraud Examiners*, 53(9), 1689–1699.
- Arista, L. L., & Suhendro, K. H. (2015). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan*. 6(2), 115–122.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Chandraytna, I. D. G. P., & Sari, M. M. R. (2019). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia PENDAHULUAN Kecenderun*. 27, 1063–1093.
- COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework*. May.
- Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*. 1443–1457.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 64.
- Dewi, N. M. D. M., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud) Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana. *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- G.E.P.Box. (1954). Some Theorems On Quadratic Forms Applied In The Study of Analysis of Variance

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Problems, II. Effects of Inequality of Variance and of Correlation Between Errors In Two-Way Classification. *Annals of Statistics*, 19(3), 1403–1433.
- Indonesia, B. P. K. R. (2020). *Akuntabilitas Untuk Semua*.
- Manoma, S., & Posi, S. H. (2019). *Budaya Etis Organisasi, Efektifitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. 1, 15–27.
- Nahartyo, E. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Nashruah, N. U., & Wijayanti, P. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Fraud Akuntansi di Pemerintah Desa*. 8(2), 141–153.
- Pratiwi, N. L. G. D., & Budiasih, I. G. N. (2020). *Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan*. 1055–1070.
- Puspasari, N. (2012). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah. *Jurnal Universitas Gadjah Mada*.
- Puspasari, N., Magister, P., Dan, S., Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Mada, U. G. (2012). *Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi eksperimen pada konteks pemerintahan daerah*.
- Putri, F. M., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 978–994.
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Journal Stie Aub*, 5(2), 33–41. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/advance/article/view/414>
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123.
- Soltani, B. (2014). The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals. *Journal of Business Ethics*, 120(2), 251–274.
- Suamiti, N. L. P. E., & Ratna Sari, M. M. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 319.
- Tim Penyusun Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). (2017). Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). *BPK Regulation No.1 2017*, 107.
- Tutino, M., & Merlo, M. (2019). Accounting fraud: A literature review. *Risk Governance and Control: Financial Markets and Institutions*, 9(1), 8–25.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E model. *Journal of Financial Crime, March*.
- Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1545.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The FWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. (2004) ‘The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant’, *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond: Considering the Four ElemWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Zainuddin. (2016). *Efektivitas Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*.
- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Association of Certified Fraud Examiners*, 53(9), 1689–1699.
- Arista, L. L., & Suhendro, K. H. (2015). *Pengaruh Faktor-Faktor Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan*. 6(2), 115–122.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Chandraytna, I. D. G. P., & Sari, M. M. R. (2019). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Etis Organisasi Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia PENDAHULUAN Kecenderun.* 27, 1063–1093.
- COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework.* May.
- Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis).* 1443–1457.
- Dewi, N. K. A. A., & Wirakusuma, M. G. (2019). *Pengaruh Moralitas Individu, Pengendalian Intern Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* *E-Jurnal Akuntansi*, 29(1), 64.
- Dewi, N. M. D. M., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (fraud) Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Jembrana.* *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- G.E.P.Box. (1954). *Some Theorems On Quadratic Forms Applied In The Study of Analysis of Variance Problems, II. Effects of Inequality of Variance and of Correlation Between Errors In Two-Way Classification.* *Annals of Statistics*, 19(3), 1403–1433.
- Indonesia, B. P. K. R. (2020). *Akuntabilitas Untuk Semua.*
- Manoma, S., & Posi, S. H. (2019). *Budaya Etis Organisasi, Efektifitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi Dan Kecenderungan Kcurangan Akuntansi.* 1, 15–27.
- Nahartyo, E. (2013). *Desain dan Implementasi Riset Eksperimen* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Nashruah, N. U., & Wijayanti, P. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Fraud Akuntansi di Pemerintah Desa.* 8(2), 141–153.
- Pratiwi, N. L. G. D., & Budiasih, I. G. N. (2020). *Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan.* 1055–1070.
- Puspasari, N. (2012). *Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintah Daerah.* *Jurnal Universitas Gadjah Mada.*
- Puspasari, N., Magister, P., Dan, S., Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Mada, U. G. (2012). *Pengaruh moralitas individu dan pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi: studi eksperimen pada konteks pemerintahan daerah.*
- Putri, F. M., & Sari, V. F. (2019). *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNP).* *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 978–994.
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). *Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.* *E-Journal Stie Aub*, 5(2), 33–41. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/advance/article/view/414>
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). *Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers.* *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123.
- Soltani, B. (2014). *The Anatomy of Corporate Fraud: A Comparative Analysis of High Profile American and European Corporate Scandals.* *Journal of Business Ethics*, 120(2), 251–274.
- Suarniti, N. L. P. E., & Ratna Sari, M. M. (2020). *Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi.* *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 319.
- Tim Penyusun Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). (2017). *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).* *BPK Regulation No.1 2017*, 107.
- Tutino, M., & Merlo, M. (2019). *Accounting fraud: A literature review.* *Risk Governance and Control:*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Financial Markets and Institutions*, 9(1), 8–25.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E model. *Journal of Financial Crime, March*.
- Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1545.
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud: Certified Public Accountant', *The CPA Journal*, 74(12), pp. 38–42. doi: DOI:raud Diamond : Considering the Four ElemWolfe, D. T. and Hermanson, D. R. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Zainuddin. (2016). *Efektivitas Pengendalian Internal, Budaya Etis Organisasi dan Ketaatan Aturan Akuntansi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*.

