

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENEGAKAN HUKUM DAN
PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
(*FRAUD*)**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah
Sumedang Utara)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Program
Studi Akuntansi Jenjang Strata Satu**

Disusun Oleh :

TITA MELAWATI

1112191019



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2023

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENEGAKAN HUKUM DAN
PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
(*FRAUD*)**

**(Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah
Sumedang Utara)**

Yang Disusun Oleh :

TITA MELAWATI

1112191019

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Pada Tanggal 2023
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Diterima.**

Bandung, 2023
Mengesahkan

Hj. Sukadwilinda, SE., M.Si., Ak.

Disetujui oleh :

Penguji I

Penguji II

Tevi Leviani, SE., M.Si., Ak.

Yuli Surya, SE., M.Si.

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Akuntansi

Welly Surdjono, SE., M.Si.,

Erik Nugraha, SE., M.Ak

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Sangga Buana maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Sangga Buana.

Bandung, 10 Agustus 2023
Yang Membuat Pernyataan

Tita Melawati
1112191019

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif. Pemilihan sampel yang digunakan menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah *cross section*, sumber data yang digunakan primer. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara sebanyak 59 responden. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: kesesuaian kompensasi dan penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*), sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Nilai R (Koefisien Korelasi) yang diperoleh sebesar 0,541 dan nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,293.

Kata kunci: Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*), Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and describe the effect of conformance compensation, law enforcement and unethical behavior on fraud tendencies in PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura in the North Sumedang Region. The method used in this research is descriptive and associative research methods. The sample choice used saturated sampling method. The type of data used is cross section, the primary data source used. The respondents of this study were all 59 employees of PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura in the North Sumedang Region. The partial test results show that: conformance compensation and law enforcement has not effect on the tendency to fraud tendencies, while unethical behavior has a significant positive effect on fraud tendencies. Simultaneous test results show that conformance compensation, law enforcement and unethical behavior have a significant effect on fraud in PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura in the North Sumedang Region. The R value (Correlation Coefficient) obtained is 0.541 and the R Square value (Coefficient of Determination) is 0.293.

Keywords : Fraud Tendencies, Conformance Compensation, Law Enforcement and Unethical Behavior.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Shalawat serta salam tidak lupa penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, bantuan, bimbingan, nasihat serta dukungan dari berbagai pihak, terutama dan teristimewa dipersembahkan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Asep Kartama dan Ibu Dede Sarimah karena telah mendidik penulis dari kecil hingga saat ini dan tiada henti selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan serta bantuan yang tidak terhingga kepada penulis baik moral maupun materil.

Penyusunan skripsi ini sebagai wujud nyata untuk memenuhi impian penulis dan ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini melibatkan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT., selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto, SE., M.Si., selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P., selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu R. Aryanti, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Welly Surdjono, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Bapak Erik Nugraha, SE., M.Ak., selaku Ketua Program Studi Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Ibu Yuli Surya, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Jurusan S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Ibu Hj. Sukadwilinda, SE., M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing penulis yang selalu mengarahkan dan membimbing penulis dengan baik. Terimakasih banyak atas bantuannya selama ini karena telah memberikan ilmu, dukungan, kemudahan, serta selalu memberikan solusi ketika penulis sedang mengalami kesulitan. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kemudahan dalam segala urusannya.

10. Untuk kakakku tersayang Kokom Rokayah (Alm) yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis saat masih berada di samping penulis. Semoga selalu berada di tempat paling terindah di sisi Allah SWT. Al-Fatihah.
11. Ketiga keponakanku tersayang Chelsy Siti Nurazizah, Ahmad Azzam, dan Azzahra Asriani yang setiap harinya selalu memberikan keceriaan dan menjadi pengobat lelah penulis dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh keluargaku tercinta terimakasih banyak atas doa, semangat serta dukungannya selama ini.
13. Teman-teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama sahabatku Julia Wulandari, Rissa Indriyani dan Fanni Nurul Rakhmawati yang selalu ada ketika senang dan susah, selalu memberikan doa, dukungan, motivasi serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih banyak kalian semua selalu mendengar keluh kesah penulis selama perkuliahan ini, semangat buat kita semua.
14. Sahabatku Meliani, Wulan, Santi, Laras, Nining, Dahlia, Tresya, Riva, Wafiq, Endang, Bella, Reshtu, Evi & Fiani. Terimakasih selalu memberikan doa, semangat dan dukungan kepada penulis.
15. Teh Rani Lia Astuti selaku *Team Leader* dan teman-teman MIS Sumedang Utara yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Teh Siti Diana Wulan selaku *Supervisor* yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini dan semua responden karyawan PT.

Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

17. Teh Ayu Wahyuni *Team Leader* Subang Selatan yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dari pertama kuliah di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung hingga saat ini.

18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terimakasih banyak atas bantuan, doa serta dukungannya.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan penulis. Dengan demikian penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama penulis.

Bandung, 3 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4.1 Maksud Penelitian.....	8
1.4.2 Tujuan Penelitian	8

1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.5.1 Kegunaan Teoritis.....	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Kerangka Pikir dan Hipotesis.....	10
1.6.1 Landasan Teori	10
1.6.2 Penelitian Terdahulu / Studi Empiris.....	12
1.6.3 Kerangka Pikir	14
1.6.4 Hipotesis	16
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 <i>Agency Theory</i> (Teori Agensi)	17
2.2 <i>Attribution Theory</i> (Teori Atribusi).....	19
2.3 <i>Fraud</i> (Kecurangan)	20
2.3.1 Pengertian <i>Fraud</i> (Kecurangan)	20
2.3.2 Unsur – Unsur <i>Fraud</i>	22
2.3.3 Jenis – Jenis <i>Fraud</i>	23
2.4 <i>Fraud Triangle Theory</i> (Teori Segitiga Kecurangan)	27
2.4.1 <i>Pressure</i> (Tekanan).....	28

2.4.2 <i>Opportunity</i> (Kesempatan)	29
2.4.3 <i>Rationalization</i> (Rasionalisasi)	31
2.5 Kesesuaian Kompensasi	31
2.5.1 Pengertian Kompensasi.....	31
2.5.2 Jenis – Jenis Kompensasi.....	33
2.5.3 Tujuan Kompensasi	34
2.6 Penegakan Hukum.....	35
2.7 Perilaku Tidak Etis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Objek Penelitian	38
3.2 Metode Yang Digunakan.....	38
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	39
3.3.2 Sumber Data Penelitian	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.5.1 Populasi.....	41
3.5.2 Sampel	42

3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	43
3.7 Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian	46
3.7.1 Uji Validitas	46
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	48
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	49
3.8.2 Metode Transformasi Data	51
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.4 Analisis Regresi Berganda.....	54
3.8.5 Analisis Koefisien Kolerasi	55
3.8.6 Koefisien Determinasi	57
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Karakteristik Responden.....	60
4.1.4 Uji Validitas	63
4.1.5 Uji Reliabilitas	65

4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif	68
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.1.8 Analisis Regresi Berganda.....	80
4.1.9 Analisis Koefisien Korelasi	81
4.1.10 Analisis Koefisien Determinasi	82
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
4.2.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	84
4.2.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	86
4.2.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	89
4.2.4 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Skor Skala <i>Likert</i> pada Kuesioner.....	41
Tabel 3. 2 Jumlah Populasi	42
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	44
Tabel 3. 4 Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif	51
Tabel 3. 5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara.....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi (X1)	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Penegakan Hukum (X2).....	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Perilaku Tidak Etis (X3)	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y).....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi (X1)	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Penegakan Hukum (X2)	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Tidak Etis (X3)	67

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)	67
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kompensasi (X_1)	68
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Penegakan Hukum (X_2).....	70
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Tidak Etis (X_3)	72
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)	74
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 18 Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	80
Tabel 4. 20 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y	81
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial	83
Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir.....	15
Gambar 2. 1 <i>Fraud Triangle</i> (Segitiga Kecurangan).....	28
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Rekap Data
Lampiran 3	: Hasil Uji Validitas
Lampiran 4	: Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 5	: Hasil Uji Normalitas
Lampiran 6	: Hasil Uji Heteroskedastisitas
Lampiran 7	: Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 8	: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Lampiran 9	: Hasil Uji Koefisien Korelasi
Lampiran 10	: Hasil Uji Koefisien Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suwena (2021) mengemukakan bahwa untuk dapat bertahan di era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai alat berharga bagi peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Maka sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi agar dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Pada era globalisasi saat ini, banyak tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pihak yang tidak bertanggungjawab untuk kepentingan pribadi atau kelompok. Tindakan kecurangan sebenarnya telah dilakukan sejak dulu dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bidang apapun kecurangan bisa terjadi, yang tidak lepas dari keinginan pribadi, adanya kesempatan, dan keinginan mengambil sesuatu dari orang lain.

Kecurangan dalam perusahaan adalah perbuatan yang disengaja dilakukan oleh seseorang baik karyawan atau pimpinan yang didasari ketidakjujuran yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan baik secara *financial* maupun *non-financial*. Kerugian perusahaan akibat kecurangan ini akan mengakibatkan kebangkrutan. Semakin maraknya kasus kecurangan mengakibatkan lingkungan

tempat kerja menjadi tidak kondusif dan menurunnya kinerja entitas, sehingga dapat merugikan pihak-pihak tertentu.

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan melawan hukum yang sengaja dilakukan untuk mendapatkan keuntungan bagi pelaku kecurangan baik orang pribadi maupun kelompok dari dalam atau luar organisasi yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan. Umumnya, kecurangan terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan serta adanya kesempatan yang dimanfaatkan dengan adanya pembenaran (diterima secara umum) terhadap tindakan tersebut.

Saat ini kecurangan sering terjadi di organisasi perusahaan maupun pemerintah. Organisasi yang bergerak dibidang keuangan atau lembaga keuangan mempunyai peluang yang besar terjadinya tindak kecurangan seperti yang terjadi pada PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBKV). MBKV merupakan lembaga keuangan mikro yang berlisensi sebagai perusahaan non-bank. Kasus *fraud* di MBKV saat ini sangat tinggi sehingga menjadi suatu perhatian bagi perusahaan. Ketidaksehatan ini disebabkan oleh tingginya tingkat kecurangan yang dilakukan oleh internal MBKV itu sendiri. Dari mulai kasus *fraud* yang dilakukan oleh karyawan dengan nominal yang sangat kecil yaitu puluhan ribu rupiah hingga nominal yang besar yaitu ratusan juta rupiah. Berdasarkan pengamatan peneliti, selama bulan Oktober 2022 kerugian atas kasus *fraud* di MBKV mencapai Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Kecurangan ini dominan dilakukan oleh

karyawan baru. Beberapa kasus yang terjadi ini sebagian besar dari penggelapan dana nasabah.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Teori yang menjelaskan tentang motivasi seseorang melakukan kecurangan adalah *Fraud Triangle Theory* yang dikemukakan oleh Donald R. Cressey (1953). *Fraud Triangle* terdiri atas tiga komponen yaitu *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), dan *rationalization* (rasionalisasi). Variabel yang akan diteliti merupakan proksi dari ketiga komponen tersebut.

Tekanan atau *pressure* merupakan dorongan yang mengakibatkan seseorang melakukan tindak kecurangan. Menurut Nisak et al., (2021) tekanan dapat mencakup hampir semua hal termasuk gaya hidup, tuntutan ekonomi, dan lain-lain termasuk hal keuangan dan non keuangan. Tekanan tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja maupun dari luar lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan tekanan seorang pegawai salah satunya adalah mengenai kompensasi yang diterima. Jika kompensasi yang diterima rendah atau sudah cukup besar namun gaya hidup tinggi maka akan merasa tertekan karena kompensasi yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga untuk memenuhi kebutuhannya, para pegawai akan mencari penghasilan tambahan dengan melakukan kecurangan. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti memproksikan komponen tekanan atau *pressure* dengan variabel kesesuaian kompensasi.

Menurut Zulkarnain (2013) kesempatan atau *opportunity* merupakan suatu kondisi yang memungkinkan suatu kecurangan terjadi. Kondisi ini biasanya disebabkan karena *internal control* suatu organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, dan penyalahgunaan kekuasaan. Lemahnya sistem pengendalian internal menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengatur karyawannya, karena memungkinkan terjadinya kecurangan dengan adanya kesempatan dan peluang serta tidak ada pengawasan yang ketat. Untuk meminimalisir suatu pelanggaran atau kecurangan pada organisasi, maka penegakan hukum suatu organisasi harus lebih tegas terhadap karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini memproksikan variabel kesempatan atau *opportunity* dengan variabel penegakan hukum. Dengan ini maka semakin sering karyawan mendapat hukuman maka tindakan kesalahan yang dilakukan akan semakin berkurang. Maka keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh adilnya dalam pemberian hukuman serta dapat memperbaiki sikap dan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Rasionalisasi atau *rationalization* adalah suatu sikap atau proses berpikir dengan pertimbangan moral dari individu karyawan untuk merasionalkan tindak kecurangan. Pelaku kecurangan menganggap bahwa kecurangan yang dilakukan merupakan hal yang wajar yang beranggapan bahwa hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan dan tidak akan merugikan perusahaan. Pelaku kecurangan selalu berusaha untuk mengakui perbuatannya dengan berupaya untuk mencari-cari alasan. Hal ini dilakukan agar tidak menimbulkan ketakutan pada

dirinya sehingga dapat menenangkan perasaannya. Tindakan kecurangan terjadi pada organisasi yang memiliki standar etika rendah, karena dapat menimbulkan risiko kecurangan yang tinggi yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku tidak etis. Agar terhindar dari risiko kecurangan maka dibutuhkan perilaku yang etis dari diri manajemen organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini memproksikan variabel rasionalisasi atau *rationalization* dengan variabel perilaku tidak etis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya etis organisasi terdapat pengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Semarang. Sedangkan komitmen organisasi dan penegakan hukum tidak terdapat pengaruh terhadap *fraud* di sektor pemerintahan Kota Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2013) pada dinas Kota Surakarta hasilnya menunjukkan bahwa keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, kultur organisasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal dan penegakan hukum berpengaruh negatif terhadap *fraud* di sektor pemerintahan. Sedangkan perilaku tidak etis berpengaruh positif terhadap *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky. M & Fitri. F.A (2017) menyatakan bahwa keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, penegakan

hukum, dan perilaku tidak etis bersama-sama berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi pada SKPA di Provinsi Aceh.

Penelitian Antarwiyati & Purnomo (2017) menyatakan bahwa keadilan organisasi dan pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi melakukan kecurangan. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi melakukan kecurangan. Sedangkan asimetri informasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi melakukan kecurangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengurangi atau menghindari adanya tindakan kecurangan (*fraud*), maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Tingginya kasus kecurangan (*fraud*) umumnya dilakukan oleh internal perusahaan.
2. Tindakan kecurangan (*fraud*) sebagian besar dari penggelapan dana nasabah.
3. Kecurangan (*fraud*) pada umumnya disebabkan oleh faktor kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)?
2. Bagaimana pengaruh penegakan hukum terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)?
3. Bagaimana pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)?
4. Bagaimana pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*)?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk melengkapi ilmu peneliti dengan tujuan untuk mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini digunakan sebagai bahan yang akan diolah dalam penyusunan skripsi untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi akuntansi jenjang strata satu Universitas Sangga Buana.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).
2. Mengetahui pengaruh penegakan hukum terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).
3. Mengetahui pengaruh perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).
4. Mengetahui pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang *fraud* sehingga dapat menambah wawasan berdasarkan fakta dan juga dapat digunakan untuk membantu dalam memecahkan suatu masalah.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang audit khususnya mengenai *fraud*.

2. Bagi obyek penelitian

Diharapkan dapat bermanfaat dalam membuat kebijakan-kebijakan upaya mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

3. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang *fraud*, serta digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya dengan topik yang sama.

1.6 Kerangka Pikir dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

Fraud Triangle Theory dijabarkan oleh Cressey dalam Dewi Septiningsih & Saiful Anwar (2021) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *fraud* yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rasionalization*). Penelitian ini berkaitan dengan *Fraud Triangle Theory* yang membahas tentang tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis yang merupakan proksi dari ketiga komponen tersebut.

Teori keagenan dijabarkan oleh Jensen & Meckling dalam Dewi Septiningsih & Saiful Anwar (2021) digunakan untuk menjelaskan mengenai *fraud* dalam hal memecahkan dua permasalahan yang terjadi dalam hubungan keagenan. Kaitannya penelitian ini dengan teori agensi yaitu kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh prinsipal tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh manajemen sehingga dapat menyebabkan seseorang melakukan tindakan kecurangan.

Teori Atribusi adalah teori yang diterapkan dalam mengkaji sikap dan perilaku individu yang tidak taat pada aturan. Teori atribusi mempelajari proses seseorang bagaimana menafsirkan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Perilaku tidak etis berkaitan dengan teori atribusi yaitu seseorang yang mempunyai wewenang yang tinggi dapat menggunakan kekuasaannya sesuai keinginannya

sehingga dapat menyebabkan terjadinya kecurangan. Penegakan hukum berkaitan dengan teori atribusi adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menyalahgunakan informasi dengan tujuan untuk kepentingan sendiri dapat berpotensi dalam melakukan upaya ilegal hukum.

Diaz Priantara (2013:4) mendefinisikan bahwa *fraud* merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain.

Menurut Saraswati (2021) kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah perjam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Menurut Asshiddiqie dalam Inda Lutpa Hayatunnupus & Mandasari (2020), penegakan hukum adalah proses yang dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Menurut Sari (2018) penegakan hukum dilandasi oleh nilai etik, moral dan spiritual yang memberikan keteguhan komitmen terhadap kedalaman tugas hukum.

Menurut Griffin dan Ronald dalam Rizky. M & Fitri. F.A (2017), menyatakan bahwa perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan.

1.6.2 Penelitian Terdahulu / Studi Empiris

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan :

Tabel 1. 1
Penelitian Terdahulu

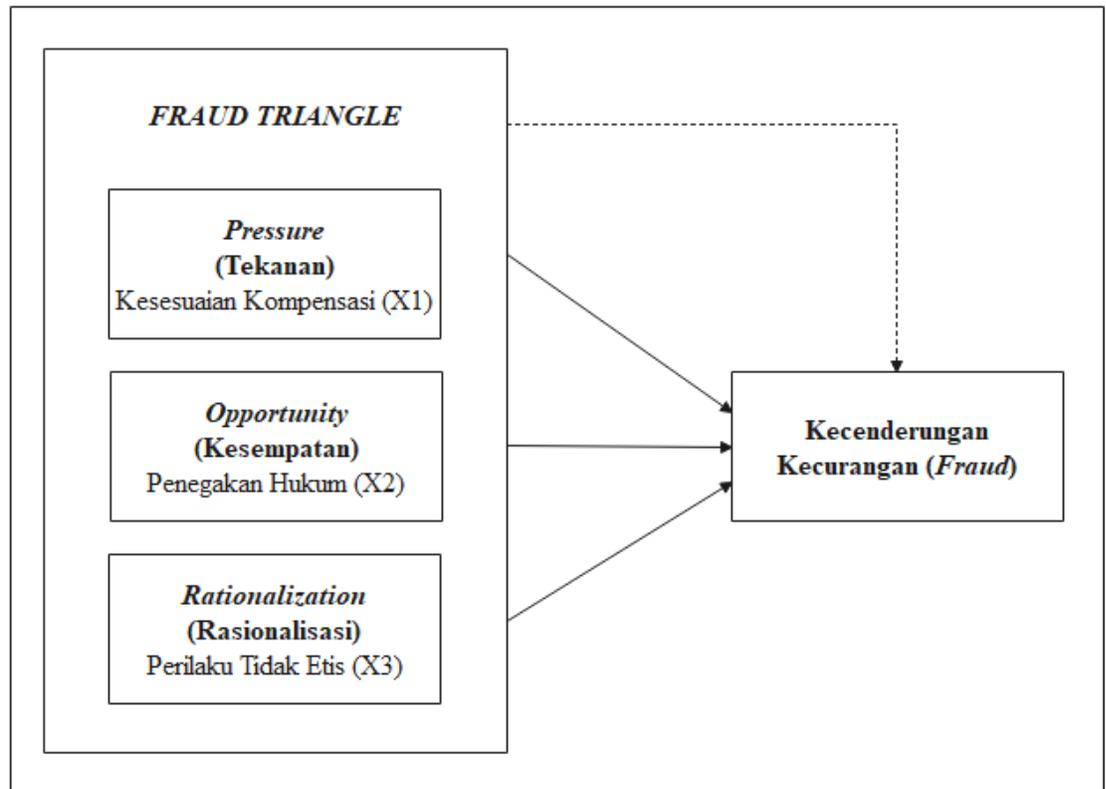
No	Nama Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1.	Rini Novita Sari (2018)	Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (<i>Fraud</i>) (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang Panjang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya etis organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di pemerintah daerah Kota Padang Panjang. 2. Penegakan hukum berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di pemerintah daerah Kota Padang Panjang. 3. Asimetri informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi di pemerintah daerah Kota Padang Panjang.

2.	Inda Lutpa Hayatunnupus dan Jayanti Mandasari (2020)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Fraud</i> Pada Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Moyo Hulu, Kecamatan Utan dan Kecamatan Labangka Kabupaten Sumbawa)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kesesuaian kompensasi dan variabel penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap variabel <i>fraud</i> Pada Pemerintah Desa. 2. Variabel komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel <i>fraud</i> Pada Pemerintah Desa.
3.	Ryan Muhammad dan Ridwan (2017)	Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kota Banda Aceh	Kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi dan efektivitas pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> pada BPR Kota Banda Aceh.
4.	Silvia Yuliani (2018)	Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Instansi Pemerintahan Kab. Pasaman Barat)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. 2. Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
5.	Komang Nadia Saraswati dan Gusti Ayu Purnamawati (2021)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Studi Kasus pada	1. <i>Locus of control</i> dan perilaku tidak etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan Pada LPD di Kecamatan Buleleng.

		Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Buleleng)	2. Keefektifan pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan Pada LPD di Kecamatan Buleleng.
6.	Wawan Setiawan, Nasron Alfianto dan Willyanto Kartiko Kusumo (2019)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan Pada Dinas Kota Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan, keefektifan sistem pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan Kota Semarang. 2. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan penegakan hukum terhadap <i>fraud</i> di sektor pemerintahan Kota Semarang.

1.6.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan keterangan yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan hubungan antara variabel kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis terhadap variabel kecurangan (*fraud*), yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

..... = Secara Simultan

———— = Secara Parsial

1.6.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang ditarik adalah “Kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara secara simultan dan parsial.”

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sehubungan dengan masalah yang akan dibahas maka peneliti memperoleh data pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura yang beralamat di Lingkungan Gudang Kopi RT 003 RW 013, Kelurahan Kotakulom, Kecamatan Sumedang Selatan, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45311. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Maret 2023.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Agency Theory* (Teori Agensi)

Teori keagenan oleh Jensen & Meckling dalam Dewi Septiningsih & Saiful Anwar (2021) digunakan untuk menjelaskan mengenai *fraud* dalam hal memecahkan dua permasalahan yang terjadi dalam hubungan keagenan. *Agency problem* adalah suatu masalah yang sering muncul antara pihak agen dan pihak prinsipal.

Teori keagenan (*agency theory*) menjelaskan hubungan yang terjadi di dalam suatu perusahaan. Hubungan ini muncul ketika pihak *principal* (pemilik) memiliki kontrak kerjasama dengan pihak *agent* (manajer) dimana pihak manajer mempunyai wewenang untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengambil keputusan. Pihak prinsipal kedudukannya sebagai pemilik perusahaan bertanggungjawab penuh atas kondisi perusahaan yang memberikan wewenang kepada agen untuk melaksanakan kegiatan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Teori keagenan ini menjelaskan bagaimana hubungan agensi sebuah kontrak yang melibatkan suatu pendelegasian wewenang pengambilan keputusan oleh agen dengan salah satu pihak (*principal*) menggunakan pihak lain (*agent*) untuk mengerjakan suatu layanan tertentu untuk kepentingan mereka.

Jensen dan Meckling dalam Triyuwono (2018) berpendapat bahwa prinsipal dapat mengendalikan perilaku agen dengan menetapkan insentif yang sesuai untuk agen dan mengeluarkan biaya pemantauan (*monitoring cost*) yang dirancang untuk membatasi aktivitas agen yang menyimpang. Salah satu pemberian insentif ini yaitu berupa kompensasi yang bertujuan untuk memotivasi manajer dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan terdapat pemilik dan manajemen perusahaan yang saling bekerja sama dengan tujuan untuk mensejahterakan suatu perusahaan. Pemilik sangat mengharapkan pihak manajemen mengelola perusahaan dengan sangat baik agar perusahaan dapat berkembang. Namun, sering terjadi bahwa pihak agen (manajer) bukan semata-mata bertanggung jawab untuk kepentingan pemilik atau perusahaan, melainkan untuk mensejahterakan kepentingan dirinya sendiri.

Akibat hubungan agensi ini, maka dapat memunculkan *agency problem* di mana pihak agen akan berupaya untuk memaksimalkan kepentingan dirinya sendiri dengan mengabaikan kepentingan prinsipal, sementara tujuan utamanya yaitu untuk memaksimalkan kesejahteraan pemilik modal. Selain itu, manajer tidak menanggung semua risiko atas kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan sepenuhnya ditanggung oleh pemilik. Pihak manajer melakukan pengeluaran seperti peningkatan gaji dan status yang merupakan bentuk pengeluaran bersifat konsumtif dan tidak produktif yang dilakukan untuk mementingkan kepentingan diri sendiri.

Dengan perbedaan kepentingan ini akan menimbulkan konflik antara pihak prinsipal dengan pihak agen. Dengan adanya konflik ini akan mengakibatkan

adanya tekanan (*pressure*) yang mengharuskan kinerja perusahaan selalu terlihat baik. Dengan harapan (*rationalization*) peningkatan kinerja yang baik maka manajer akan memberikan suatu bentuk apresiasi kepada pemilik. Hal tersebut mendorong terjadinya kecurangan dengan adanya kesempatan (*opportunity*) dalam meningkatkan keuntungan perusahaan.

2.2 Attribution Theory (Teori Atribusi)

Teori Atribusi adalah teori yang diterapkan dalam mengkaji sikap dan perilaku individu yang tidak taat pada aturan. Teori atribusi mempelajari proses seseorang bagaimana menafsirkan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini merupakan salah satu teori dalam suatu penelitian keperilakuan yang pertama kali diperkenalkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, dimana Frits Heider berpendapat bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan kekuatan eksternal.

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau orang yang diberi wewenang dipengaruhi oleh sebuah atribut penyebab. Termasuk tindakan yang tidak etis ataupun tindakan kecurangan yang terjadi. Jadi teori kepemimpinan atribut ini menjelaskan mengapa perilaku kepemimpinan terjadi.

Semua pandangan, model, dan teori tersebut tidak terlepas dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, yaitu perilaku seorang pemimpin dan

bawahannya. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak terlepas dari cara berpikir, berperasaan, bertindak, dan berperilaku dalam suatu organisasi baik dengan bawahannya atau orang lain.

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab dari diri sendiri ataupun orang lain. Perilaku seseorang itu bisa disebabkan karena faktor internal misalnya kemampuan, pengetahuan dan usaha. Selain itu, ada pula faktor eksternal yaitu kesempatan dan juga lingkungan. Perilaku yang bersifat internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku yang bersifat eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi oleh tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan tindakan tertentu.

2.3 *Fraud* (Kecurangan)

2.3.1 Pengertian *Fraud* (Kecurangan)

Dalam Manajemen et al., (2020), *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) berpendapat bahwa *fraud* merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan tertentu seperti manipulasi, memberikan laporan yang keliru atau bentuk perbuatan lain yang dilakukan oleh pihak tertentu baik dalam organisasi maupun yang dari luar organisasi.

Dalam Diaz Priantara (2013:4) mendefinisikan bahwa *fraud* merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Masyarakat yang awam mengartikan *fraud* sebagai korupsi, padahal *fraud* ini memiliki banyak tipe yang salah satunya adalah korupsi.

Definisi menurut *Black Law Dictionary* dalam Setiawan et al (2020) *fraud* adalah kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya, biasanya merupakan kesalahan namun dalam beberapa kasus yang memungkinkan merupakan suatu kejahatan; penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) yang sengaja ceroboh/tanpa perhitungan atau tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kecurangan (*fraud*) merupakan bentuk tindakan yang menyimpang yang dilakukan dengan sengaja oleh seseorang atau kelompok baik dari pihak dalam maupun luar organisasi yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi

Menurut Calsia (2019), *fraud* memiliki empat kriteria, yaitu :

1. Tindakan tersebut dilakukan secara sengaja.
2. Adanya korban.
3. Korban menuruti kemauan pelaku.
4. Adanya kerugian yang dialami oleh korban.

2.3.2 Unsur – Unsur *Fraud*

Menurut Diaz Priantara (2013:6), seluruh unsur-unsur dari kecurangan harus ada, jika ada yang tidak ada maka dianggap kecurangan tidak terjadi. Unsur tersebut adalah :

1. Terdapat pernyataan yang dibuat salah atau menyesatkan (*misrepresentation*) yaitu dapat berupa suatu laporan, data atau informasi, ataupun bukti transaksi.
2. Bukan hanya pembuatan pernyataan yang salah, tetapi kecurangan adalah perbuatan melanggar peraturan, standar, ketentuan dan dalam situasi tertentu melanggar hukum.
3. Terdapat penyalahgunaan atau pemanfaatan kedudukan, pekerjaan, dan jabatan untuk kepentingan dan keuntungan pribadinya.
4. Meliputi masa lampau atau sekarang karena penghitungan kerugian yang diderita korban umumnya dihubungkan dengan perbuatan yang sudah dan sedang terjadi.
5. Didukung fakta bersifat material (*material fact*), artinya harus didukung dengan bukti objektif dan sesuai dengan hukum.

6. Kesengajaan perbuatan atau ceroboh yang disengaja (*make-knowingly or recklessly*), apabila kesengajaan itu dilakukan terhadap suatu data atau informasi atau laporan atau bukti transaksi dengan maksud (*intent*) untuk menyebabkan suatu pihak beraksi atau terpengaruh atau salah atau tertipu dalam membaca dan memahami data.
7. Pihak yang dirugikan mengandalkan dan tertipu oleh pernyataan yang dibuat salah (*misrepresentation*) yang merugikan (*detriment*). Artinya ada pihak yang menderita kerugian dan sebaliknya ada pihak yang mendapat manfaat atau keuntungan secara tidak sah baik dalam bentuk uang atau harta maupun keuntungan ekonomis lainnya.

2.3.3 Jenis – Jenis *Fraud*

The Association of Certified Fraud Examiners atau ACFE dalam Diaz Priantara (2013:68), membagi *fraud* ke dalam 3 (tiga) jenis atau tipologi besar berdasarkan perbuatan yaitu :

2.3.3.1 Penyimpangan Atas Aset (*Asset Misappropriation*)

Asset misappropriation sering disebut sebagai *embezzlement*. Menurut *Black's Law Dictionary* dalam Diaz Priantara (2013:109), *embezzlement* adalah “*the fraudulent appropriation of property by one lawfully entrusted with its possession*”. Artinya : “penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan untuk memiliki properti”.

Asset Misappropriation meliputi penyalahgunaan, penggelapan, atau pencurian aset perusahaan oleh pihak di dalam dan atau di luar perusahaan. *Fraud*

jenis ini merupakan bentuk *fraud* yang klasikal dan seharusnya paling mudah dideteksi karena sifatnya yang berwujud (*tangible*) atau dapat diukur dan dihitung (*defined value*). Modus jenis-jenis *fraud* yang termasuk kategori *asset misappropriation* adalah :

- a. *Skimming*
- b. *Cash Larceny* (pencurian aset)
- c. *Fraudulent Disbursements* (pengeluaran yang curang)
- d. *Payroll Scheme* (*fraud* penggajian/pengupahan)
- e. *Expense Reimbursement* (penggantian klaim biaya)
- f. *Penggelapan persediaan* dan aset lainnya

Aset perusahaan dapat berbentuk kas dan non-kas. Dengan demikian *Assets Misappropriation* dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu :

- a. *Cash Misappropriation*, yaitu penyalahgunaan terhadap aset yang berupa kas. Contohnya : menilap cek dari pelanggan dan penggelapan kas.
- b. *Non Cash Misappropriation*, yaitu penyalahgunaan terhadap aset yang berupa non-kas. Contohnya menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.

2.3.3.2 Pernyataan atau Pelaporan yang Dibuat Salah (*Fraudulent Statement*)

Definisi *Fraudulent Statement* menurut *Black Law Dictionary* (8th Ed. 004) dalam Diaz Priantara (2013:91) adalah “A false statement that is know to be false or is made recklessly, without knowing or caring whether it is true or false, and that is

intended to induce a party to detrimentally rely on it.” Yang dapat diartikan sebagai suatu laporan atau pernyataan yang salah (tidak benar) yang diketahui ketidakbenarannya atau dibuat secara ceroboh tanpa menyadari atau peduli apakah laporan itu benar atau salah dan dimaksudkan untuk mempengaruhi orang yang menggunakan laporan tersebut sehingga orang itu menderita kerugian.

Fraudulent Statement seringkali diidentikkan sebagai *management fraud* atau *fraud* yang dilakukan oleh manajemen sebab mayoritas pelaku memang berada pada tingkat atau kedudukan di lini manajerial (pejabat atau eksekutif dan manajer senior). *Fraudulent statement* meliputi tindakan yang dilakukan oleh pejabat atau eksekutif dan manajer senior suatu perusahaan atau instansi pemerintah untuk menutupi kondisi keuangan yang sebenarnya dengan melakukan rekayasa keuangan (*financial engineering*) atau mempercantik penyajian laporan keuangan guna memperoleh keuntungan atau manfaat pribadi mereka terkait dengan kedudukan dan tanggung jawabnya.

Kecurangan laporan keuangan dapat bersifat finansial dan non finansial. Berikut ini adalah contoh kecurangan terhadap laporan keuangan :

1. Membuat transaksi lebih besar dari yang seharusnya.
2. Memalsukan bukti transaksi.
3. Menerapkan berbagai metode pengakuan aset sehingga tampak lebih besar dari yang seharusnya.

2.3.3.3 Korupsi (*Corruption*)

Transparency International dalam Diaz Priantara (2013:75) mendefinisikan korupsi sebagai perilaku pejabat publik, baik politikus politisi maupun pegawai negeri, yang secara tidak wajar dan tidak legal memperkaya diri atau memperkaya mereka yang dekat dengannya, dengan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka. Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain untuk menikmati keuntungan (simbiosis mutualisme). Termasuk jenis korupsi yaitu :

a. Konflik kepentingan (*conflict of interest*)

Konflik kepentingan terjadi ketika suatu pihak memiliki kepentingan ekonomi pribadi dengan pihak lain yang bertentangan dengan kepentingan organisasi.

b. Penyuapan (*bribery*)

Penyuapan dapat diartikan sebagai penawaran atau pemberian sesuatu yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung dengan mempunyai niat untuk mempengaruhi aktivitas suatu pihak tertentu.

c. Penerimaan yang tidak sah/legal (*illegal gratuities*)

Penerimaan yang tidak sah/legal merupakan pemberian sesuatu kepada seseorang tanpa disertai niat untuk mempengaruhi secara langsung dan juga mempunyai nilai. Di Indonesia lebih dikenal dengan pemberian gratifikasi contohnya berupa barang, natura, parsel dan sebagainya.

d. Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*)

Pemerasan secara ekonomi ini lebih dikenal dengan pemerasan untuk memperoleh keuntungan ekonomis, salah satu contoh pemerasan dalam bentuk ekstrim yaitu pemalakan yang dilakukan oleh seorang preman.

Menurut Dr. Sarlito W. Sarwono dalam Diaz Priantara (2013:139) , ada dua hal sebab korupsi, yaitu :

- a) Dorongan dari dalam diri sendiri (keinginan, hasrat, kehendak dan sebagainya)
- b) Rangsangan dari luar (dorongan teman-teman, adanya kesempatan, kurang kontrol dan sebagainya)

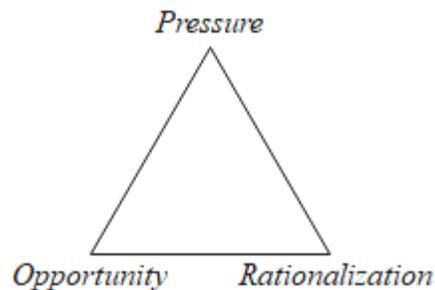
Sedangkan menurut Dr. Andi Hamzah dalam Diaz Priantara (2013:139) disertainya menginventarisasi beberapa penyebab korupsi, yaitu :

- a) Kurangnya gaji pegawai dibandingkan dengan kebutuhan yang makin meningkat.
- b) Latar belakang kebudayaan atau kultur Indonesia yang merupakan sumber atau sebab meluasnya korupsi.
- c) Manajemen yang kurang baik dan kontrol yang kurang efektif dan efisien, yang memberikan peluang orang untuk korupsi.
- d) Modernisasi pengembangbiakan korupsi.

2.4 *Fraud Triangle Theory* (Teori Segitiga Kecurangan)

Teori *Fraud Triangle* merupakan sebuah gagasan untuk meneliti penyebab terjadinya tindakan kecurangan. *Fraud Triangle Theory* dijabarkan oleh Cressey dalam Dewi Septiningsih & Saiful Anwar (2021) yang mengemukakan bahwa

terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *fraud* yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Ketiga elemen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1

***Fraud Triangle* (Segitiga Kecurangan)**

2.4.1 *Pressure* (Tekanan)

Pressure merupakan dorongan seseorang melakukan kecurangan atau *fraud*. Dorongan atau tekanan tersebut dapat bersumber dari diri sendiri atau orang lain baik berupa tekanan keuangan atau nonkeuangan. Tekanan keuangan dapat muncul ketika pelaku membutuhkan uang untuk memenuhi kehidupan sehari-hari atau hanya untuk memenuhi gaya hidup yang didasari sifat serakah manusia. Sedangkan nonkeuangan dapat muncul ketika manajer dituntut untuk menampilkan kinerja keuangan perusahaan yang baik. Dengan kinerja perusahaan yang baik ini seorang manajer akan mendapatkan penilaian yang baik dan mendapatkan peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dapat membuat terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh manajer dengan memanipulasi laporan keuangan.

Menurut Diaz Priantara (2013:45) secara sederhana tekanan dapat dibagi menjadi empat tipe, yaitu :

1. Masalah keuangan seperti gaya hidup melebihi kemampuan dan penghasilan, boros atau konsumtif (besar pasak dari pada tiang) sehingga terbelit utang dan membutuhkan uang yang segera.
2. Terlibat perbuatan kejahatan atau tidak sesuai dengan norma seperti selingkuh, judi, narkoba, mabuk atau kehidupan malam.
3. Tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kinerja yang buruk, target yang tidak realistis, sudah bekerja dengan baik tetapi kurang mendapat penghargaan.
4. Tekanan-tekanan yang lain seperti tekanan dari lingkungan keluarga atau kebutuhan tak terduga (anggota keluarga sakit) atau penghasilan memang tidak mencukupi menutup kebutuhan dasar.

2.4.2 Opportunity (Kesempatan)

Opportunity merupakan kesempatan yang memungkinkan terjadinya suatu kecurangan. Kecurangan ini dapat berjalan lancar apabila pelaku mempunyai kesempatan atau peluang untuk melakukannya. Peluang tersebut dilakukan ketika risiko tindak kecurangan untuk dideteksi kecil. Menurut Diaz Priantara (2013:46) ada dua faktor yang dapat meningkatkan peluang atau kesempatan seseorang untuk melakukan *fraud* yaitu :

1. Sistem Pengendalian yang Lemah

Lemahnya sistem pengendalian ini misalnya kurang atau tidak ada *audit trail* (jejak audit) sehingga tidak dapat dilakukan penelusuran, ketidakcukupan dan ketidakefektifan aktivitas pengendalian pada area dan proses bisnis yang berisiko, sistem dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak mengimbangi kompleksitas organisasi, kebijakan dan prosedur SDM yang kurang kondusif. Termasuk ketidakefektifan pengendalian adalah adanya kepercayaan berlebih yang diterima pelaku *fraud* dari atasan atau pemilik perusahaan atau atasan tidak disiplin menjalankan tugas.

2. Tata Kelola Organisasi Buruk

Tata kelola organisasi yang buruk ini seperti tidak ada komitmen yang tinggi dan suri tauladan yang baik dari pimpinan manajemen, sikap manajemen yang lalai, apatis, atau acuh tak acuh dan gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud* atau pembiaran terhadap pelaku tidak etis atau *fraud*, tidak mampu menilai kualitas kinerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukuannya, pengawasan dewan komisaris dan komite audit tidak berjalan semestinya atau tidak independensi dan objektif, kode etik, regulasi, standar prosedur internal ada namun hanya hiasan.

Dari tiga elemen *fraud triangle*, kesempatan terbesar untuk mengendalikan suatu *fraud* adalah *opportunity*. Organisasi seharusnya peduli dan mampu membangun sebuah proses, prosedur dan kontrol serta tata kelola yang dapat membuat semua karyawan dalam organisasi tidak mempunyai kesempatan

melakukan kecurangan dan yang efektif dapat mendeteksi kecurangan jika hal itu terjadi.

2.4.3 Rationalization (Rasionalisasi)

Fraud hampir semua dilatarbelakangi oleh *Rationalization*. Rasionalisasi ini membuat seseorang yang awalnya tidak ingin melakukan kecurangan pada akhirnya melakukannya. Rasionalisasi merupakan suatu alasan yang bersifat pribadi yang dapat membenarkan suatu perbuatan walaupun perbuatan tersebut salah. Bagi pelaku kecurangan yang sudah terbiasa tidak jujur, mungkin lebih mudah untuk merasionalisasi kecurangan. Namun bagi yang memiliki standar moral yang tinggi, mungkin itu tidak begitu mudah.

Terkait dengan rasionalisasi yang dapat menyebabkan seseorang melakukan *fraud* dapat dilihat dari beberapa kondisi, yaitu pergantian auditor dan opini audit. Beberapa perbuatan yang sering dilakukan pelaku ketika melakukan kecurangan yaitu merasa tidak akan membuat perusahaan bangkrut karena uangnya tidak seberapa, mengikuti orang lain, hanya meminjam dan akan mengembalikannya nanti.

2.5 Kesesuaian Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Saraswati (2021) kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan/pegawai/pekerja atas apa yang diberikan instansi kepada

mereka baik berupa upah perjam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau timbal balik yang diberikannya perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan mereka.

Menurut Harianja dalam Ryan & Ridwan (2017), kesesuaian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang diterima dapat berupa fisik atau non fisik yang harus dihitung dan diberikan kepada karyawan yang telah memberikan pengorbanan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah dalam Nugraha & Tjahjawati (2018) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Tanpa adanya kompensasi yang memadai ini, para pegawai yang bekerja akan cenderung keluar dari organisasi dan mengakibatkan organisasi mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi merupakan kontribusi karyawan yang diberikan untuk organisasi. Dengan kontribusi karyawan ini maka karyawan mempunyai hak untuk menerima penghargaan dari organisasi berupa imbalan atau kompensasi. Pemberian kompensasi ini yaitu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Selain itu, pemberian

kompensasi ini bertujuan sebagai kepuasan kerja karyawan, ikatan kerjasama, motivasi, pengadaan efektif serta disiplin karyawan.

2.5.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis-jenis dari kompensasi menurut Mondy dan Noe dalam Nugraha & Tjahjawati (2018) kompensasi terdiri dari :

1. Kompensasi Finansial

Bentuk kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu :

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang diterima karyawan secara langsung atas sumbangan tenaga dan pikiran maupun kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- 1) Gaji pokok dan upah
- 2) Bayaran atas prestasi
- 3) Bayaran insentif, seperti bonus

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

- 1) Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan.
- 2) Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.

3) Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, dan tempat ibadah).

2. Kompensasi Non-finansial

- a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.
- b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

2.5.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Rozzaid et al. (2015), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi, masing-masing karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan kompensasi yang baik akan membuat para karyawan lebih betah bekerja pada organisasi ini. Hal ini dapat mencegah keluarnya karyawan dari organisasi tersebut.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya calon karyawan maka peluang untuk memilih karyawan yang terbaik akan lebih banyak.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, dapat mengurangi seringnya melakukan *rekrutmen* sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini dapat menghemat biaya untuk *rekrutmen* dan seleksi calon karyawan baru.

2.6 Penegakan Hukum

Menurut Asshiddiqie dalam Inda Lutpa Hayatunnupus & Mandasari (2020), penegakan hukum adalah proses yang dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Menurut Rizky. M & Fitri. F.A (2017) dalam arti yang lebih luas, kegiatan penegakan hukum mencakup segala aktifitas yang dimaksudkan agar hukum dapat

dianggap sebagai perangkat kaedah normatif yang mengikat dan mengatur dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, sedangkan dalam arti sempit, penegakan hukum menyangkut kegiatan penindakan terhadap setiap penyimpangan atau pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan atau yang disebut perbuatan melawan hukum.

Penegakan hukum merupakan upaya yang dilakukan untuk menjadikan hukum, baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas, sebagai pedoman perilaku dalam setiap perbuatan hukum. Menurut Sari (2018) penegakan hukum dilandasi oleh nilai etik, moral dan spiritual yang memberikan keteguhan komitmen terhadap kedalaman tugas hukum. Penegakan hukum yang kurang efektif akan membuka peluang bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Sedangkan penegakan hukum yang baik diharapkan dapat mengurangi kecurangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tegak penegakan hukum suatu organisasi maka tindakan kecurangan (*fraud*) akan semakin rendah.

2.7 Perilaku Tidak Etis

Menurut Griffin dan Ronald dalam Rizky. M & Fitri. F.A (2017), menyatakan bahwa perilaku tidak etis adalah perilaku yang tidak sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum, sehubungan dengan tindakan yang bermanfaat atau yang membahayakan.

Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang menyimpang baik dari tugas maupun tujuan utama yang telah disepakati. Perilaku tidak etis seharusnya tidak dapat diterima secara moral karena dapat membahayakan bagi orang lain dan lingkungan.

Pada praktiknya perilaku tidak etis mempunyai pola yang rumit. Sebagai gejala kompleks perilaku tidak etis sangat bergantung pada hubungan antara karakteristik personal dengan kejadian asosial yang muncul, lingkungan, dan faktor psikologi yang kompleks. Terjadinya suatu kecurangan dapat ditentukan oleh pribadi seseorang. Organisasi yang rendah akan memiliki risiko kecurangan yang tinggi. Untuk terciptanya lingkungan organisasi yang etis maka dibutuhkan perilaku yang etis dari diri manajemen itu sendiri.

Arens dan Loebbecke dalam Arifiyani & Sukirno (2012) menyebutkan bahwa, terdapat dua faktor utama yang mungkin menyebabkan orang berperilaku tidak etis, yaitu :

1. Standar etika orang tersebut berbeda dengan masyarakat pada umumnya.
2. Orang tersebut secara sengaja bertindak tidak etis untuk kepentingan sendiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek dalam penelitian ini adalah Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis (Variabel Independen) dan Kecenderungan Kecurangan (Variabel Dependen). Dimana data yang diperoleh merupakan data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner serta data-data pendukung lainnya. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara.

3.2 Metode Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2019:194) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:17) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, dimana peneliti hanya mengamati masalah yang terjadi dalam satu perusahaan tanpa membandingkan dengan perusahaan yang lain. Menurut Sugiyono (2019:35) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sedangkan metode asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2019:65).

Menurut Yusuf et al., (2018) metode deskriptif asosiatif adalah metode yang menggambarkan atau melukiskan hubungan dua variabel atau lebih yang berbeda sesuai dengan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *Cross Sectional*. Data *Cross Sectional* adalah data yang dikumpulkan dari obyek dan instrumen yang sama atau berbeda selama periode waktu tertentu guna mendapatkan jawaban yang dibutuhkan pada penelitian.

Yang termasuk data *Cross Sectional* dalam penelitian ini yaitu menyebarkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang kemudian data hasil pengisian tersebut dianalisis sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer berasal dari seluruh karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu kuesioner, dimana berisi pertanyaan yang bersifat tertutup. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama berisi mengenai pertanyaan umum untuk memperoleh data tentang responden, bagian kedua berisi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disusun menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019:146) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skor untuk pilihan jawaban kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Skor Skala Likert pada Kuesioner

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara yang berjumlah 59 orang.

Berikut daftar karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara :

Tabel 3. 2
Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Supervisor</i>	1
2	<i>Team Leader</i>	1
3	Kepala Cabang	8
4	Wakil Kepala Cabang	1
5	Staf Lapangan	43
6	Staf Data	5
Jumlah Populasi		59

*Sumber : Data Staf Januari 2023 PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura
Wilayah Sumedang Utara*

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:133) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Istilah lain sampel jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, karena populasi relatif kecil yaitu 59 orang maka digunakan teknik sampling jenuh.

3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:68) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini memberlakukan dua jenis variabel yang menjadi obyek penelitian, yaitu :

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi (X1), penegakan hukum (X2), dan perilaku tidak etis (X3).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*) (Y).

Adapun penjabaran variabel-variabel ke dalam indikator-indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Instrumen
1	Kesesuaian Kompensasi (X1)	Kesesuaian kompensasi adalah kecocokan dan kepuasan karyawan / pegawai / pekerja atas apa yang diberikan instansi kepada mereka baik berupa upah perjam maupun gaji secara periodik sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, Saraswati (2021).	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan Menurut Henry Simamora dalam Safitri (2015).	Ordinal	Kuesioner
2	Penegakan Hukum (X2)	Penegakan hukum adalah proses yang dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, menurut Asshiddiqie dalam Inda Lutpa Hayatunnupus & Mandasari (2020).	1. Peraturan organisasi 2. Disiplin kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggungjawab Rizky. M & Fitri. F.A (2017).	Ordinal	Kuesioner

3	Perilaku Tidak Etis (X3)	Perilaku tidak etis adalah perilaku yang menyimpang dari tugas pokok atau tujuan utama yang telah disepakati, Yuliani (2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (<i>abuse position</i>) 2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (<i>abuse power</i>) 3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (<i>abuse resources</i>) 4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (<i>no action</i>) <p>Menurut Tang et al, dalam Adelin & Fauzihardani (2013).</p>	Ordinal	Kuesioner
4	Kecenderungan Kecurangan (Y)	<i>Fraud</i> merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan 2. Memakai uang nasabah 3. Melakukan pencatatan yang salah 	Ordinal	Kuesioner

		merugikan pihak lain, Diaz Priantara (2013:4)	dengan sengaja 4. Memanipulasi data 5. Melanggar sistem kerja dengan sengaja Egita, E., & Magfiroh (2018).		
--	--	--	---	--	--

3.7 Pengujian Kualitas Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui antara alat ukur dengan konsep yang diukur apakah sudah tepat sehingga instrumen dapat dikatakan valid. Instrumen yang valid tersebut dapat mengukur apa yang diharapkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2019:175) mengemukakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2019:189) adalah sebagai berikut :

Hasil $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

Hasil $r \leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Dengan menggunakan instrumen valid ini diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid. Rumus yang digunakan yaitu *korelasi pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum x$ = Total jumlah variabel X

$\sum y$ = Total jumlah variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui stabilnya atau konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasilnya dapat dipercaya. Suatu instrumen yang reliabel hasilnya akan sama ketika dilakukan pengujian beberapa kali dengan subjek yang sama. Menurut Sugiyono (2019:176) instrumen yang reliabel adalah

instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat untuk mengukur reabilitas adalah *Alpha Cronbach* (α) yang terdaftar dalam program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Suatu reliabilitas jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 reliabel, sedangkan nilai alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel.

Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_j^2$ = Jumlah varians butir

$\sum S_x^2$ = Jumlah varians total

3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap

variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Tujuan analisis data yaitu untuk mendeskripsikan data dan menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau melukiskan secara sistematis, faktual dan juga secara akurat tentang fakta-fakta, sifat-sifat dan juga hubungan antar fenomena yang diselidiki. Pengolahan statistik deskriptif hanya digunakan untuk data hasil pengumpulan kuesioner yang berbentuk pertanyaan yang tertutup dan juga alternatif jawaban menggunakan skala *Likert*.

Dalam penelitian ini pengolahan statistik deskriptif yang digunakan yaitu rata-rata (Mean) sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata-rata ini digunakan untuk melihat kecenderungan dari item-item pertanyaan yang menggambarkan kondisi dari masing-masing variabel yang diteliti.

$$Me = \frac{\Sigma xi}{n}$$

n**Keterangan :**

Me	=	Mean (rata-rata)
Σ	=	Jumlah
n	=	Banyak Responden
X_1	=	Nilai variabel ke 1 sampai n

Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung Panjang Kelas pada setiap interval:

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b}$$

Keterangan :

P	=	Panjang kelas setiap interval
X_{\max}	=	Nilai Maksimum
X_{\min}	=	Nilai Minimum
b	=	Banyak Kelas

Nilai maksimum dalam penelitian ini adalah lima dan nilai minimumnya satu, sehingga apabila nilai didistribusikan ke dalam persamaan sebelumnya, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini yaitu menggunakan lima klasifikasi berdasarkan jumlah skala pengukuran yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 4

Klasifikasi Kategori Penilaian untuk Statistik Deskriptif

Nilai Rata-Rata Hitung	Kategori Penilaian
≥ 1 dan $\leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$\geq 1,81$ dan $\leq 2,60$	Tidak Setuju
$\geq 2,61$ dan $\leq 3,40$	Netral
$\geq 3,41$ dan $\leq 4,20$	Setuju
$\geq 4,21$ dan $\leq 5,00$	Sangat Setuju

3.8.2 Metode Transformasi Data

Sehubungan data yang diperoleh merupakan data ordinal, sedangkan peneliti akan menggunakan analisis regresi, maka data ordinal tersebut harus dirubah terlebih dahulu menjadi data interval. Untuk merubah data ordinal menjadi data interval yaitu dengan metode suksesif atau *Method of Successive Intervals* (MSI). Tujuan transformasi data ordinal menjadi data interval yaitu agar data dapat berdistribusi normal yang selanjutnya dilakukan uji asumsi pada hasil transformasi data tersebut. Langkah-langkah transformasi data yaitu sebagai berikut :

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar.
2. Pada setiap butir dihitung masing-masing frekuensi jawaban responden.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan jumlah responden kemudian hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proposal secara berurutan perkolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai Z untuk setiap proposal yang didapatkan.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang didapatkan.
7. Menentukan skala dengan rumus yang digunakan :

$$NK = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper)}{(Area\ Bellow\ Upper\ Limit) - (Area\ Bellow\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Bellow Upper Limit = Daerah dibawah atas bawah

Area Bellow Lower Limit = Daerah dibawah batas atas

8. Mengubah nilai skala (NK) menjadi sama dengan 1 (satu) kemudian melakukan transformasi pada masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil kemudian diperoleh *transformed scale value* (TSV).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil analisis regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.8.3.1 Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi variabel independen, variabel dependen atau kedua variabel tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-smirnov*. Dengan membandingkan hasil penelitian dengan nilai kritisnya yaitu :

- a. Jika probabilitas $\geq 0,05$ = distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ = populasi tidak berdistribusi secara normal.

Metode analisis grafik menggunakan *normality probability plot*, dimana :

- a. Apabila menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila menyebar jauh dengan garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.3.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan

pengamatan yang lainnya. Model regresi heteroskedastisitas apabila *variance* dari residual antara pengamatan satu dengan yang lainnya berbeda. Sedangkan homoskedastisitas apabila *variance* dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya tetap, model regresi ini merupakan model regresi yang baik.

3.8.3.3 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinearitas dengan menyelidiki besarnya interkolerasi antar variabel bebasnya. Terdapat tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas dari VIF yaitu 10 (sepuluh) dan nilai *Tolerance Value* yaitu 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 (sepuluh) dan nilai *Tolerance Value* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang akan digunakan adalah analisis regresi berganda.

Secara fungsional persamaan regresi antara keempat variabel yang diteliti, yaitu kesesuaian kompensasi (X_1), penegakan hukum (X_2), perilaku tidak etis (X_3), dan kecenderungan kecurangan (Y). Menurut Sugiyono (2019:192), rumus uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

α = Konstanta

b_1X_1 = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

b_2X_2 = Variabel independen

Persamaan di atas kemudian dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 25.0 dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

3.8.5 Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan atau kuat lemahnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arahnya dinyatakan dengan bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat lemahnya dinyatakan dengann besarnya koefisien korelasi.

Rumus korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

n = Banyak sampel yang diteliti

Koefisien korelasi r menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga 1, yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, maka setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, maka setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0, yang berarti menunjukkan korelasi yang lemah atau korelasi tidak ada sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk dapat memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi terdapat beberapa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Nilai Rata-Rata Hitung	Kategori Penilaian
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.8.6 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBKV) mulai beroperasi pada tahun 2003. MBK adalah lembaga keuangan mikro (LKM) yang telah diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan Indonesia (OJK), dan berlisensi sebagai perusahaan pembiayaan non-bank. Dengan menggunakan metodologi Grameen Bank, MBKV memberikan modal kerja kepada perempuan berpenghasilan rendah untuk menyediakan layanan keuangan formal dan hemat biaya (inklusi keuangan), untuk mengurangi kerentanan mereka, dan meningkatkan kehidupan mereka.

Produk keuangan yang disediakan MBK Ventura adalah sebagai berikut:

- a) **Pembiayaan Modal Kerja:** MBKV menyediakan pembiayaan tanpa agunan di depan pintu peminjam, menggunakan pembiayaan berbasis kelompok. Ini juga memberikan pembiayaan individu tanpa agunan kepada perempuan yang telah lulus dari model pembiayaan berbasis kelompok dan yang memiliki kemampuan dan ambisi kewirausahaan.
- b) **Air dan Sanitasi:** MBKV memberikan pembiayaan dengan tarif bersubsidi dan tanpa agunan kepada peminjam berpenghasilan rendah yang tidak memiliki fasilitas air dan sanitasi yang memadai untuk meningkatkan kesehatan dan

kebersihan mereka, dan menyediakan lingkungan yang aman terutama bagi perempuan dan anak-anak.

- c) Perbaiki Tempat Usaha: MBKV memberikan pembiayaan tanpa agunan kepada peminjam berpenghasilan rendah yang ingin merenovasi tempat usaha mereka untuk meningkatkan lingkungan kerja, kesehatan dan kebersihan, dan meningkatkan produktivitas mereka.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Meningkatkan taraf hidup sejumlah besar rumah tangga di 25% populasi terbawah berdasarkan pendapatan di Indonesia. MBKV ingin mengurangi kerentanan rumah tangga berpenghasilan rendah, meningkatkan martabat dan kepercayaan diri mereka, serta memberdayakan perempuan. Dengan demikian, tujuan MBKV adalah untuk berkontribusi pada tujuan pemerintah dalam memenuhi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa, khususnya dalam memerangi kemiskinan dan memberdayakan perempuan.

2. Misi

Menyediakan akses ke modal kerja formal dan hemat biaya bagi sejumlah besar perempuan berpenghasilan rendah yang saat ini tidak memiliki rekening bank, terutama di daerah pedesaan dan kota-kota kecil, dengan cara yang jujur, adil, tepat waktu dan efisien. Selain itu, dengan juga memberikan pembiayaan kepada ibu rumah tangga

yang saat ini menganggur, MBKV bertujuan untuk menciptakan peluang wirausaha yang signifikan.

4.1.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja. Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan di PT. Mitra Bisnis
Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara**

Usia	Frekuensi	%
18 - 22 Tahun	19	32
23 – 27 Tahun	27	46
28 – 32 Tahun	10	17
33 – 37 Tahun	2	3
38 – 42 Tahun	1	2
Total	59	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan dari 59 responden karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara terdapat 19 (32%) usia 18-22 tahun, 27 (46%) usia 23-27 tahun, 10 (17%) usia 28-32 tahun, 2 (3%) usia 33-37 tahun, dan 1 (2%) usia 38-42 tahun.

Tabel 4. 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan di PT.****Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara**

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA / SLTA	52	88
D3	3	5
S1	4	7
Total	59	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berpendidikan SMA / SLTA sebanyak 52 responden. Sisanya sebanyak 3 responden berpendidikan D3, sebanyak 4 responden berpendidikan S1.

Tabel 4. 3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan di PT. Mitra Bisnis****Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara**

Jabatan	Frekuensi	%
<i>Supervisor</i>	1	2
<i>Team Leader</i>	1	2
Kepala Cabang	8	13
Wakil Kepala Cabang	1	2
Staf Lapangan	43	73
Staf Data	5	8
Total	59	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan jabatan Staf Lapangan sebanyak 43 responden. Sisanya 1 responden *Supervisor*, 1 responden *Team Leader*, 8 responden Kepala Cabang, 1 responden Wakil Kepala Cabang, dan 5 responden Staf Data.

Tabel 4. 4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan di PT. Mitra
Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara**

Lama Bekerja	Frekuensi	%
< 1 Tahun	6	10
1 – 2 Tahun	6	10
3 – 4 Tahun	18	31
5 – 6 Tahun	12	20
7 – 8 Tahun	3	5
9 – 10 Tahun	6	10
> 10 Tahun	8	14
Total	59	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 responden lama bekerja < 1 tahun, 6 responden lama bekerja 1 - 2 tahun, 18 responden lama bekerja 3 - 4 tahun, 12 responden lama bekerja 5 - 6 tahun, 3 responden lama bekerja 7 - 8 tahun, 6 responden lama bekerja 9 - 10 tahun, dan 8 responden lama bekerja > 10 tahun.

4.1.4 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menyatakan suatu kuesioner valid atau layak untuk digunakan pengujian hipotesis. Pengujian validitas dengan melakukan korelasi masing-masing pernyataan dengan total skor masing-masing variabel. Apabila nilai r hitung butir item pernyataan lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut adalah konstruksi (*construct*) yang valid. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian validitas masing-masing variabel :

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1.1	0,739	0,256	Valid
X.1.2	0,712	0,256	Valid
X.1.3	0,816	0,256	Valid
X.1.4	0,718	0,256	Valid
X.1.5	0,518	0,256	Valid
X.1.6	0,687	0,256	Valid
X.1.7	0,568	0,256	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Tabel 4. 6**Hasil Uji Validitas Penegakan Hukum (X2)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X.2.1	0,507	0,256	Valid
X.2.2	0,731	0,256	Valid
X.2.3	0,670	0,256	Valid
X.2.4	0,672	0,256	Valid
X.2.5	0,538	0,256	Valid
X.2.6	0,621	0,256	Valid
X.2.7	0,609	0,256	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Tabel 4. 7**Hasil Uji Validitas Perilaku Tidak Etis (X3)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X.3.1	0,779	0,256	Valid
X.3.2	0,661	0,256	Valid
X.3.3	0,565	0,256	Valid
X.3.4	0,625	0,256	Valid
X.3.5	0,646	0,256	Valid
X.3.6	0,484	0,256	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Tabel 4. 8**Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,626	0,256	Valid
Y2	0,446	0,256	Valid
Y3	0,660	0,256	Valid
Y4	0,602	0,256	Valid
Y5	0,601	0,256	Valid
Y6	0,873	0,256	Valid
Y7	0,784	0,256	Valid
Y8	0,861	0,256	Valid
Y9	0,838	0,256	Valid
Y10	0,726	0,256	Valid

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yang berarti valid.

4.1.5 Uji Reliabilitas

Suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4. 9**Hasil Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,803 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 4. 10**Hasil Uji Reliabilitas Penegakan Hukum (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,723 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 4. 11**Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Tidak Etis (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,676 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 4. 12**Hasil Uji Reliabilitas Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,857 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item pernyataan ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel karena koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60, dengan demikian semua item pernyataan reliabel yang artinya dapat diandalkan dan mudah dipahami oleh responden.

4.1.6 Analisis Statistik Deskriptif

4.1.6.1 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kompensasi

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kesesuaian Kompensasi (X_1) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara agar memudahkan dalam menganalisa, maka peneliti menyajikan hasil analisis berdasarkan data yang telah terkumpul sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kompensasi (X_1)

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Mean	Kategori
	5	4	3	2	1			
Gaji								
Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.	13	29	16	1	0	231	3,92	Setuju
Gaji yang diberikan perusahaan tidak pernah terlambat.	23	27	7	2	0	248	4,20	Setuju
Insentif								

Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan.	13	35	10	1	0	237	4,02	Setuju
Insentif yang diberikan perusahaan mampu mendorong untuk bekerja lebih giat lagi.	24	26	8	1	0	250	4,24	Sangat Setuju
Bonus								
Bonus diberikan kepada karyawan yang mencapai target.	13	34	10	2	0	235	3,98	Setuju
Tunjangan								
Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja.	18	37	4	0	0	250	4,24	Sangat Setuju
Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kinerja dan transportasi kepada karyawannya.	39	20	0	0	0	275	4,66	Sangat Setuju
Jumlah	143	208	55	7	0	1726	29,25	
Total Keseluruhan	715	832	165	14	0	1726		
Presentase	41%	48%	10%	1%	0%	100%	4,18	Setuju

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41% menyatakan sangat setuju, 48% menyatakan setuju, 10% menyatakan netral, dan 1% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian variabel kesesuaian kompensasi di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara dapat dikatakan setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,18 yang berada pada interval $\geq 3,41$ dan $\leq 4,20$.

4.1.6.2 Tanggapan Responden Mengenai Penegakan Hukum

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Penegakan Hukum (X₂) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara agar memudahkan dalam menganalisa, maka peneliti menyajikan hasil analisis berdasarkan data yang telah terkumpul sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Tanggapan Responden Mengenai Penegakan Hukum (X₂)

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Mean	Kategori
	5	4	3	2	1			
Peraturan Organisasi								
Di perusahaan tempat saya bekerja, semua karyawan tanggap dalam penanganan pelanggaran aturan.	17	34	7	1	0	244	4,14	Setuju
Di perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan operasional dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan.	17	33	8	1	0	243	4,12	Setuju
Disiplin Kerja								
Di perusahaan tempat saya bekerja, semua karyawan datang dan pulang tepat waktu.	3	19	24	12	1	188	3,19	Netral
Pelaksanaan Tugas								

Di perusahaan tempat saya bekerja pelaksanaan tugas dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.	9	42	7	1	0	236	4,00	Setuju
Di perusahaan tempat saya bekerja, menjadi masalah apabila saya menyerahkan pekerjaan saya kepada rekan kerja yang tidak memiliki kewenangan dalam pekerjaan tersebut.	13	37	5	4	0	236	4,00	Setuju
Tanggung Jawab								
Di perusahaan tempat saya bekerja semua karyawan mempunyai tanggung jawab masing-masing.	25	34	0	0	0	261	4,42	Sangat Setuju
Di perusahaan tempat saya bekerja dalam pelaksanaan tugas, karyawan harus memiliki tanggung jawab yang kompeten dan bersikap hati-hati.	29	29	0	0	1	262	4,44	Sangat Setuju
Jumlah	113	228	51	19	2	1670	28,31	
Total Keseluruhan	565	912	15 3	38	2	1670		
Presentase	34%	55%	9%	2%	0%	100%	4,04	Setuju

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34% menyatakan sangat setuju, 55% menyatakan setuju, 9% menyatakan netral, dan 2% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian variabel penegakan hukum di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara dapat dikatakan setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,04 yang berada pada interval $\geq 3,41$ dan $\leq 4,20$.

4.1.6.3 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Tidak Etis

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Perilaku Tidak Etis (X₃) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara agar memudahkan dalam menganalisa, maka peneliti menyajikan hasil analisis berdasarkan data yang telah terkumpul sebagai berikut :

Tabel 4. 15

Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Tidak Etis (X3)

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Mean	Kategori
	5	4	3	2	1			
Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (abuse position)								
Suatu hal yang wajar bila saya menyuruh orang lain melakukan hal yang saya inginkan untuk keuntungan saya sendiri.	35	20	3	0	1	265	4,49	Sangat Tidak Setuju
Suatu hal yang wajar apabila memasukkan teman/saudara ke tempat saya bekerja tidak melalui tes seleksi masuk.	37	18	1	0	3	263	4,46	Sangat Tidak Setuju
Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (abuse power)								
Merupakan suatu hal yang wajar apabila pimpinan tidak disiplin datang ke tempat kerja.	30	26	2	0	1	261	4,42	Sangat Tidak Setuju
Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (abuse resources)								
Suatu hal yang wajar jika saya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi secara berlebihan.	27	31	1	0	0	262	4,44	Sangat Tidak Setuju

Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (no action)								
Jika saya melihat ada yang melanggar peraturan di perusahaan tempat saya bekerja, maka saya akan diam saja dan tidak menegurnya.	23	35	1	0	0	258	4,37	Sangat Tidak Setuju
Di perusahaan tempat saya bekerja, pimpinan tidak menegur karyawan yang melanggar peraturan secara langsung.	17	37	4	1	0	247	4,19	Tidak Setuju
Jumlah	169	167	12	1	5	1556	26,37	
Total Keseluruhan	845	668	36	2	5	1556		
Presentase	54%	43%	2%	0%	0%	100%	4,40	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 54% menyatakan sangat tidak setuju, 43% menyatakan tidak setuju, dan 2% menyatakan netral. Dengan demikian variabel perilaku tidak etis di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara dapat dikatakan sangat tidak setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,40 yang berada pada interval $\geq 4,21$ dan $\leq 5,00$.

4.1.6.4 Tanggapan Responden Mengenai Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara agar memudahkan dalam menganalisa, maka peneliti menyajikan hasil analisis berdasarkan data yang telah terkumpul sebagai berikut :

Tabel 4. 16

Tanggapan Responden Mengenai Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah	Mean	Kategori
	5	4	3	2	1			
Penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan								
Suatu hal yang wajar jika saya memasukkan kebutuhan pribadi ke dalam biaya operasional perusahaan.	43	16	0	0	0	279	4,73	Sangat Tidak Setuju
Suatu hal yang wajar apabila saya melakukan pengeluaran biaya operasional lebih besar dari yang seharusnya.	38	20	1	0	0	273	4,63	Sangat Tidak Setuju
Memakai uang nasabah								
Hal yang wajar apabila saya memakai uang nasabah untuk kebutuhan yang mendesak.	54	5	0	0	0	290	4,92	Sangat Tidak Setuju
Suatu hal yang wajar apabila saya tidak menyetorkan uang nasabah kepada kas perusahaan.	55	4	0	0	0	291	4,93	Sangat Tidak Setuju
Melakukan pencatatan yang salah dengan sengaja								
Suatu hal yang wajar apabila mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.	34	22	1	0	2	263	4,46	Sangat Tidak Setuju
Saya membiarkan terjadinya pengeluaran yang ilegal atau tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	42	17	0	0	0	278	4,71	Sangat Tidak Setuju
Memanipulasi data								

Hal yang wajar apabila saya memanipulasi bukti-bukti transaksi dengan mengubah besarnya nominal.	48	11	0	0	0	284	4,81	Sangat Tidak Setuju
Suatu hal yang wajar apabila saya melakukan penghapusan atau penghilangan suatu dokumen.	42	17	0	0	0	278	4,71	Sangat Tidak Setuju
Melanggar sistem kerja dengan sengaja								
Suatu hal yang wajar apabila melakukan pencatatan bukti transaksi tanpa otoritas dari pihak yang berwenang.	37	22	0	0	0	273	4,63	Sangat Tidak Setuju
Suatu hal yang wajar apabila ditemukan pengeluaran kas tanpa dokumen pendukung.	39	19	1	0	0	274	4,64	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	432	153	3	0	2	2783	47,17	
Total Keseluruhan	2160	612	9	0	2	2783		
Presentase	78%	22%	0%	0%	0%	100%	4,72	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 78% menyatakan sangat tidak setuju dan 22% menyatakan tidak setuju. Dengan demikian variabel kecenderungan kecurangan (*fraud*) di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara dapat dikatakan sangat tidak setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,72 yang berada pada interval $\geq 4,21$ dan $\leq 5,00$.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam uji beda keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut merupakan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. 17

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72374927
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.069
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai residu sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

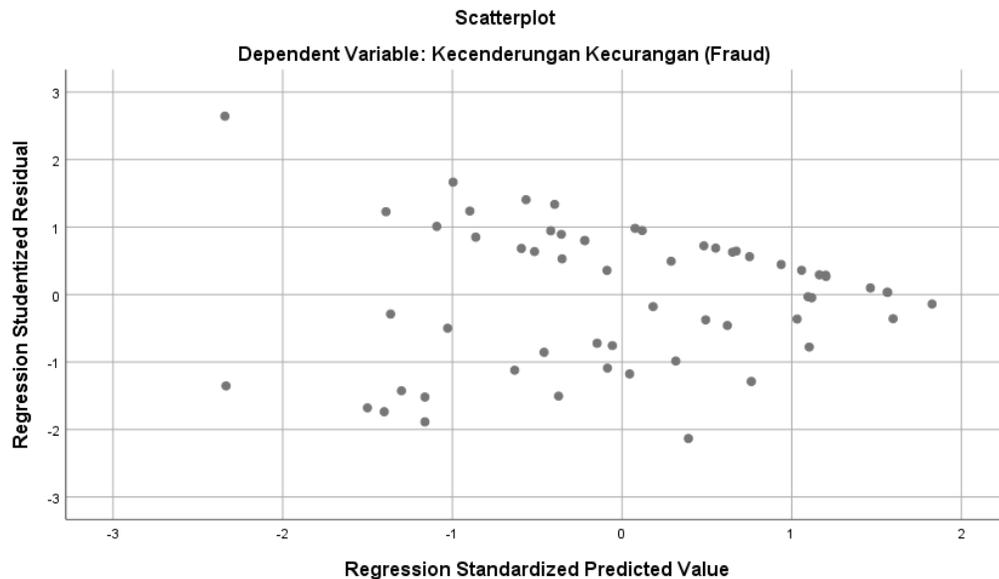
4.1.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara *SRESID* dan *ZPRED*, dimana sumbu Y merupakan \hat{Y} yang telah diprediksi dan sumbu X residual ($\hat{Y} - Y$ sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Berikut dasar analisis uji heteroskedastisitas:

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

Gambar 4. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Dari gambar *scatterplot* uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikoinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Model korelasi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikoinearitas dalam model regresi adalah dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

a. Melihat nilai *tolerance*

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

b. Melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

- 1) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 18

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000		
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401	.668	1.497
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720	.628	1.592
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan.

4.1.8 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kesesuaian kompensasi, penegakan hukum dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Dengan menggunakan aplikasi SPSS 25, maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 19

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)
Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 26.507 + 0,117X_1 + 0,056X_2 + 0,593X_3$$

Dimana :

Y = Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

X₁ = Kesesuaian Kompensasi

X₂ = Penegakan Hukum

X_3 = Perilaku Tidak Etis

4.1.9 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara Kesesuaian Kompensasi (X_1), Penegakan Hukum (X_2) dan Perilaku Tidak Etis (X_3) terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y) dengan menggunakan Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut adalah hasil uji analisis koefisien korelasi :

Tabel 4. 20

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change Statistics		Sig. F Change
							df1	df2	
1	.541 ^a	0,293	0,254	2,797	0,293	7,585	3	55	0,000

a. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis, Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.541. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*). Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi nilai 0.541 berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 yang menunjukkan hubungan yang sedang.

4.1.10 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, begitupun sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.254	2.797

a. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis, Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai *R Square* sebesar 0,293 artinya variabel independen hanya dapat menjelaskan 29,3% variasi variabel dependen. Sisanya 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Adapun untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 22**Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Sumber: Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Tabel 4. 23**Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations

		Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	Kesesuaian Kompensasi	Penegakan Hukum	Perilaku Tidak Etis
Pearson Correlation	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	1.000	.258	.278	.521
	Kesesuaian Kompensasi	.258	1.000	.574	.234
	Penegakan Hukum	.278	.574	1.000	.333
	Perilaku Tidak Etis	.521	.234	.333	1.000
Sig. (1-tailed)	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	.	.024	.017	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.024	.	.000	.037
	Penegakan Hukum	.017	.000	.	.005
	Perilaku Tidak Etis	.000	.037	.005	.
N	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	59	59	59	59
	Kesesuaian Kompensasi	59	59	59	59
	Penegakan Hukum	59	59	59	59
	Perilaku Tidak Etis	59	59	59	59

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah tahun 2023.

Untuk mengetahui sumbangan dari besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan melihat tabel 4.22 kolom *Standardized Coefficients Beta* dengan tabel 4.23 pada kolom *Pearson Correlation*, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Sumbangan Efektif (SE)\%} = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100$$

1. Variabel X1 = $0,117 \times 0,258 \times 100 = 3,02\%$
2. Variabel X2 = $0,051 \times 0,278 \times 100 = 1,42\%$
3. Variabel X3 = $0,476 \times 0,521 \times 100 = 24,80\%$

Dari hasil uji masing-masing variabel diatas diketahui bahwa variabel X1 terhadap variabel Y memiliki pengaruh sebesar 3,02%, variabel X2 terhadap variabel Y sebesar 1,42%, dan variabel X3 terhadap variabel Y sebesar 24,80%.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan

(Fraud)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.19 diatas, kesesuaian kompensasi mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0.117, nilai signifikansi sebesar $0.401 > 0.05$, dan t hitung sebesar $0.846 < 2.004$. Hasil ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara.

Hasil ini berlawanan dengan teori keagenan bahwa semakin baik kesesuaian kompensasi akan mengurangi tingkat kecenderungan karyawan melakukan kecurangan. Dalam teori ini menjelaskan bahwa jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka akan menimbulkan terjadinya tindakan kecurangan oleh karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan, hal tersebut terjadi karena karyawan tidak begitu mengharapkan kompensasi yang besar, mereka hanya fokus pada kinerja yang terbaik untuk perusahaan dengan kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkannya.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Antarwiyati & Purnomo (2017) dan Inda Lutpa Hayatunnupus & Mandasari (2020) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Manajemen et al.,(2020) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *fraud*. Manajemen et al., (2020) menyatakan bahwa hal ini berarti kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap *fraud* tetapi belum tentu bisa mengurangi *fraud*, karena kecurangan juga dapat terjadi karena adanya tekanan yang meskipun kompensasi yang diberikan sudah sesuai.

Tidak berpengaruhnya variabel kesesuaian kompensasi dalam objek penelitian ini karena kompensasi yang diterima oleh karyawan bervariasi. Perbedaan kompensasi

yang diterima oleh karyawan yaitu dari insentif. Setiap karyawan yang telah mencapai target perusahaan akan memperoleh insentif. Oleh karena itu kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berbeda, ada yang memperoleh kompensasi tinggi karena mendapat tambahan insentif, ada juga yang tidak mendapatkan insentif, hanya memperoleh gaji pokok saja. Maka dengan adanya kebijakan insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini akan menjadikan karyawan mempunyai keinginan untuk memperoleh peningkatan insentif yang lebih tinggi sehingga karyawan berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Pada hal ini dapat diketahui bahwa kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara telah sesuai dengan beban kerja yang diterima dan juga prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.

Alasan penolakan hipotesis ini diprediksikan karena keinginan untuk mendapatkan peningkatan bonus, jabatan yang lebih tinggi atau hanya mempertahankan jabatannya membuat karyawan berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan (*fraud*) di perusahaan tersebut. Selain itu, tidak adanya sistem kompensasi yang mendiskripsikan secara jelas hak dan kewajiban, ukuran prestasi dan kegagalan dalam mengelola perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.19 diatas, penegakan hukum mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0.051, nilai signifikansi

sebesar $0.720 > 0.05$, dan t hitung sebesar $0.360 < 2.004$. Hasil ini menunjukkan bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Ketidakpengaruhannya variabel penegakan Hukum (X_2) terhadap variabel Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y) ini artinya setiap peningkatan kecurangan (*fraud*) di perusahaan tidak dipengaruhi oleh tegak atau tidaknya hukum yang berlaku. Selain itu karyawan sudah terbiasa dengan hukum yang berlaku di perusahaan.

Hasil ini tidak sejalan dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan dalam melakukan upaya ilegal hukum dapat berpotensi terjadinya tindakan kecurangan. Ketidakpengaruhannya penegakan hukum terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dikarenakan bahwa semakin tinggi persepsi penegakan hukum di perusahaan atau semakin baik penegakan hukum di perusahaan maka belum tentu dapat menekan tingkat terjadinya kecurangan (*fraud*) di perusahaan.

Hasil ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Inda Lutpa Hayatunnupus & Mandasari (2020) dan Setiawan et al., (2020) yang menyatakan bahwa penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsini (2019) yang menyatakan bahwa penegakan hukum berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Marsini (2019) menyatakan penegakan hukum berpengaruh signifikan positif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dalam pengelolaan keuangan pada Badan Usaha Milik Daerah di

Kabupaten Buleleng disebabkan karena faktanya dilapangan kebanyakan masyarakat mengerti tentang hukum tetapi sebagian orang tidak mematuhi.

Tidak berpengaruhnya variabel penegakan hukum di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara menunjukkan bahwa semakin tegak atau tidaknya penegakan hukum perusahaan tidak akan membuat karyawan melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Selain itu karyawan sudah terbiasa dengan hukum yang berlaku di perusahaan. Banyaknya hukum yang menjadi dasar mengenai peraturan perusahaan yang melarang untuk melakukan kecurangan, dan banyak sanksi yang dikenakan kepada pelaku kecurangan diantaranya dikeluarkan secara tidak baik oleh perusahaan, hukuman pidana yang berupa hukuman penjara, denda uang, dan masih banyak lagi hukum lainnya. Meskipun penegakan hukum di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara sudah tegas, namun masih saja banyak kasus yang terjadi sehingga hukum yang berlaku terlihat tidak memiliki kekuatan bagi pelaku kecurangan.

Menurut Putro (2009) dalam Sari (2018) menyatakan bahwa pada dasarnya praktik kecurangan akan terus terjadi dalam suatu entitas apabila pegawai tersebut tidak taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Peraturan dibuat agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Apabila dalam suatu perusahaan, pejabat yang berwenang tidak bisa bertindak secara tegas, seperti memberikan sanksi kepada yang melanggar peraturan, maka pegawai akan terus menerus melakukan kecurangan sehingga akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Menurut Najahningrum (2013) dalam Sari (2018), tidak ada organisasi

yang terbebas dari *fraud* (kecurangan) karena pada dasarnya permasalahan ini bersumber dan bermuara pada masalah manusia.

4.2.3 Pengaruh Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.19 diatas, perilaku tidak etis mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0.476, nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dan t hitung sebesar $3.954 > 2.004$. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Artinya semakin tinggi perilaku tidak etis akan mengakibatkan meningkatnya tindakan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan karyawan. Hal ini dikarenakan adanya sikap rasionalisasi pada diri karyawan yang merasa bahwa tindakan yang dilakukannya wajar yang didasari dengan alasan yang dianggap rasional. Hasil ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi Septiningsih (2021) yang menyatakan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang terhadap peristiwa yang berada di sekitarnya dan dapat mengetahui alasan melakukan tindakan tersebut. Perilaku seseorang merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Salah satu teori yang digunakan yaitu teori atribusi yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu yang tidak taat pada aturan. Sebab perilaku tidak etis memperlihatkan perilaku yang tidak taat pada aturan yang berlaku.

Jadi jika perilaku yang ditunjukkan cenderung tidak etis maka dapat menyebabkan terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*). Maka dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mempunyai perilaku tidak etis yang tinggi cenderung melakukan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Sedangkan karyawan yang mempunyai perilaku tidak etis yang rendah cenderung tidak melakukan kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan salah, atau tindakan yang baik dan buruk. Dalam lingkungan kerja, lingkungan dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku etis atau tidak etis. Perilaku tidak etis dapat dipicu oleh beberapa hal, salah satunya yaitu seseorang yang berperilaku tidak etis untuk kepentingan pribadi yang tujuannya hanya untuk memperkaya diri dengan melakukan kecurangan ataupun melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Semakin tidak etisnya perilaku seseorang maka tindakan kecurangan akan bertambah.

Pada objek penelitian ini perilaku tidak etis dapat dikatakan tinggi yang disebabkan karena kurangnya pengawasan pihak manajemen dimana hal tersebut dapat memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan tindakan tidak etis yang dapat merugikan perusahaan. Semakin tidak etisnya perilaku karyawan maka dapat mengakibatkan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*). Perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak seharusnya dilakukan tetapi sengaja dilakukan untuk dapat mencapai tujuan tertentu seperti menyalahgunakan kekuasaan, menyalahgunakan kedudukan, dan menyalahgunakan sumber daya organisasi untuk mencari keuntungan dan juga untuk kepentingan pribadinya.

Untuk meminimalisir perilaku tidak etis di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara tersebut sebaiknya perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menanamkan perilaku etis yang baik di dalam ataupun di luar perusahaan. Meski sulit, namun dengan menanamkan perilaku etis dapat memperbaiki kualitas keputusan perusahaan serta citra perusahaan akan semakin baik dengan ditunjukkannya perilaku yang etis dari karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari significance level 0,5 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya variabel independen yaitu kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizky. M & Fitri. F.A (2017) dan Dewi Septiningsih & Saiful Anwar (2021) yang menyatakan bahwa Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini berarti semakin rendahnya kesesuaian kompensasi dan penegakan hukum, dan juga semakin tingginya perilaku tidak etis dapat mengakibatkan terjadinya kecenderungan kecurangan (*fraud*) dalam suatu perusahaan.

Kecurangan merupakan tindakan yang melawan hukum yang secara sengaja dilakukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain. Kecurangan yang terjadi di PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara dominan terjadi dari penyalahgunaan uang nasabah. Karyawan memanfaatkan uang nasabah untuk kepentingan dirinya sendiri. Terjadinya tindakan kecurangan ini karena keinginan karyawan yang ingin memperkaya diri sendiri sehingga ketika ada kesempatan maka kecurangan tersebut terjadi. Akibat perbuatan kecurangan tersebut, maka perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melakukan tindakan kecurangan dengan mengeluarkannya secara tidak hormat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara. Melalui metode sampling jenuh pada 59 karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Sumedang Utara. Setelah diadakan pengujian, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa:

1. Kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berani mengkondisikan kecenderungan kecurangan (*fraud*) di perusahaan tersebut, mereka hanya fokus pada kinerja yang terbaik untuk perusahaan.
2. Penegakan hukum tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini menunjukkan bahwa tegak atau tidaknya peraturan pada suatu perusahaan, tidak akan berpengaruh terhadap perilaku kecurangan (*fraud*).
3. Perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hal ini dikarenakan adanya sikap rasionalisasi pada diri karyawan yang merasa bahwa tindakan yang dilakukannya wajar yang didasari dengan alasan yang dianggap rasional..

4. Kesesuaian kompensasi, penegakan hukum, dan perilaku tidak etis secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara :
 - a) Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Maka dari itu peneliti mengharapkan perilaku etis karyawan lebih ditingkatkan agar terhindar dari perilaku kecurangan (*fraud*).
 - b) Diberikan pemahaman yang memadai mengenai bagaimana pencegahan kecurangan (*fraud*) kepada semua karyawan.
 - c) Pengawasan untuk karyawan lebih ditingkatkan lagi agar dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).
2. Bagi peneliti selanjutnya :
 - a) Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sehingga dapat melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan kecurangan (*fraud*).
 - b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas responden. Tidak hanya karyawan di wilayah Sumedang Utara saja, melainkan bisa ke wilayah lain seperti Majalengka, Cirebon, Kuningan atau wilayah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelin, V., & Fauzihardani, E. (2013). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Kecenderungan Kecurangan Terhadap Perilaku Tidak Etis (Studi Empiris pada BUMN di Kota Padang). *Jurnal WRA*, 1(September), 259–276.
- Antarwiyati, P., & Purnomo, R. E. (2017). Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 12(2), 157–166. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art7>
- Arifiyani, H. A., & Sukirno. (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan. *Jurnal Nominal*, 1(1), 5–21.
- Calsia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 5(2), 67. <https://doi.org/10.26486/jramb.v5i2.580>
- Dewi Septiningsih, & Saiful Anwar. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud Pemerintah Daerah: Peran Intervening Perilaku Tidak Etis. *Jurnal Wahana Akuntansi*, 16(1), 17–35. <https://doi.org/10.21009/wahana.16.012>
- Diaz Priantara. 2013. *Fraud Auditing & Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Medis.
- Egita, E., & Magfiroh, S. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, reward and Punishment dan Religiusitas Terhadap Fraud (Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4), 1–23.
- Inda Lutpa Hayatunnopus, & Mandasari, J. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Komitmen Organisasi Terhadap Fraud Pada Pemerintah Desa. *Jafa (Journal of Accounting, Finance, and Auditing)*, 2(2), 49–57.
- Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, REWARD AND PUNISHMENT DAN RELIGIUSITAS TERHADAP FRAUD PADA PT. PLN (Persero) RAYON AIRMADIDI MINAHASA UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 381–390.
- Marsini, N. L. Y., Sujana, E., & Wahyuni, A. M. (2019). Pengaruh Moralitas

- Individu, Internal Control System, Dan Penegakan Hukum Terhadap Kecenderungan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan BUMD Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi I*, 10(2), 76–88.
- Nisak, S. H., Amin, M., & Mawardi, M. C. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Pada Bank Btpn Syariah Cabang Kota Malang. *E-Jra*, 10(09), 1–13.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Rizky, M., & Fitri, F.A. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecurangan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(2), 10–20.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Ryan, M., & Ridwan. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(4), 136–145.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
<http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Saraswati, K. N. (2021). PENGARUH LOCUS OF CONTROL, KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL, KESESUAIAN KOMPENSASI, DAN PENERIMAAN PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD) PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (Studi Kasus Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Bulelen. *Undergraduate Thesis, Universitas Pendidikan Ganesha*, 12(1), 284–294.
<https://repo.undiksha.ac.id/8719/>
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Penegakan Hukum Dan Asimetri Informasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Fraud) (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang Panjang). *Accounting Analysis Journal*, 53(9), 1689–1699.

- Setiawan, W., Alfianto, N., & Kusumo, W. K. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintahan Pada Dinas Kota Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 21(1), 68. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v21i1.1505>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwena, K. R. (2021). Tekanan, Kesempatan, dan Rasionalisasi Pemicu Tindakan Kecurangan (Fraud) pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1), 102. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i1.31540>
- Triyuwono, E. (2018). Proses Kontrak, Teori Agensi dan Corporate Governance (Contracting Process, Agency Theory, and Corporate Governance). *SSRN Electronic Journal*, 1–14. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3250329>
- Yuliani, S. (2018). Pengaruh Perilaku Tidak Etis, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Instansi Pemerintahan Kab. Pasaman Barat). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3(No. 4).
- Yusuf, M., Sosial, F., Universitas, S., Panca, P., Rangkuty, D. M., Sosial, F., Universitas, S., & Panca, P. (2018). *Analisis Neraca Perdagangan Indonesia-India Periode 2013-2018*. 2013–2018.
- Zulkarnain, R. M. (2013). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud pada Dinas Kota Surakarta. *Accounting Analysis Journal*, 2(1), 1–4.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, PENEGAKAN HUKUM DAN PERILAKU TIDAK ETIS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (FRAUD)

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara)

Responden yang terhormat, sehubungan dengan tugas akhir atau skripsi yang sedang peneliti lakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, maka peneliti :

Nama : Tita Melawati

NPM : 1112191019

Jurusan/Fak : Akuntansi/Ekonomi

Bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)” (Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Sumedang Utara).**

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya demi membantu kelancaran penelitian ini. Semua identitas responden akan dijaga kerahasiaannya dan jawaban kuesioner hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas waktu dan kesediaannya peneliti ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Pendidikan Terakhir :

<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> Sarjana (S1)
----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------
4. Jabatan :

<input type="checkbox"/> Supervisor	<input type="checkbox"/> Team Leader
<input type="checkbox"/> Kepala Cabang	<input type="checkbox"/> Wakil Kepala Cabang
<input type="checkbox"/> Staf Lapangan	<input type="checkbox"/> Staf Data
5. Lama Bekerja :

<input type="checkbox"/> < 1 Tahun	<input type="checkbox"/> 1 - 2 Tahun	<input type="checkbox"/> 3 - 4 Tahun
<input type="checkbox"/> 5 - 6 Tahun	<input type="checkbox"/> 7 - 8 Tahun	<input type="checkbox"/> 9 – 10 Tahun
<input type="checkbox"/> >10 Tahun		

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut merupakan pernyataan-pernyataan yang mewakili pendapat umum mengenai kondisi di perusahaan saudara. Tidak ada pernyataan yang benar atau salah. Saudara mungkin saja berpendapat setuju atau tidak setuju dengan pernyataannya. Peneliti ingin mengetahui seberapa jauh saudara setuju atau tidak setuju pada setiap pernyataannya dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada pilihan yang tersedia sebagai berikut :

Penilaian

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

C. Kuesioner Penelitian

1) Kesesuaian Kompensasi

A. Gaji

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan tidak pernah terlambat					

B. Pembayaran Insentif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan.					
4.	Insentif yang diberikan perusahaan mampu mendorong untuk bekerja lebih giat lagi.					

C. Bonus

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Bonus diberikan kepada karyawan yang mencapai target.					

D. Tunjangan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja.					
7.	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kinerja dan transportasi kepada karyawannya.					

2) Penegakan Hukum

A. Peraturan organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua karyawan tanggap dalam penanganan pelanggaran aturan.					
2.	Di perusahaan tempat saya bekerja, kegiatan operasional dilaksanakan sesuai dengan standar dan peraturan yang telah ditetapkan.					

B. Disiplin kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Di perusahaan tempat saya bekerja, semua karyawan datang dan pulang tepat waktu.					

C. Pelaksanaan tugas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Di perusahaan tempat saya bekerja pelaksanaan tugas dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.					
5.	Di perusahaan tempat saya bekerja, menjadi masalah apabila saya menyerahkan pekerjaan saya kepada rekan kerja yang tidak memiliki kewenangan dalam pekerjaan tersebut.					

D. Tanggung jawab

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja semua karyawan mempunyai tanggung jawab masing-masing.					
7.	Di perusahaan tempat saya bekerja dalam pelaksanaan tugas, karyawan harus memiliki tanggung jawab yang kompeten dan bersikap hati-hati.					

3) Perilaku Tidak Etis

A. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suatu hal yang wajar bila saya menyuruh orang lain melakukan hal yang saya inginkan untuk keuntungan saya sendiri.					
2.	Suatu hal yang wajar apabila memasukkan teman/saudara ke tempat saya bekerja tidak melalui tes seleksi masuk.					

B. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Merupakan suatu hal yang wajar apabila pimpinan tidak disiplin datang ke tempat kerja.					

C. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Suatu hal yang wajar jika saya menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi secara berlebihan.					

D. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Jika saya melihat ada yang melanggar peraturan di perusahaan tempat saya bekerja, maka saya akan diam saja dan tidak menegurnya.					
6.	Di perusahaan tempat saya bekerja, pimpinan tidak menegur karyawan yang melanggar peraturan secara langsung.					

4) Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

A. Penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suatu hal yang wajar jika saya memasukkan kebutuhan pribadi ke dalam biaya operasional perusahaan.					
2.	Suatu hal yang wajar apabila saya melakukan pengeluaran biaya operasional lebih besar dari yang seharusnya.					

B. Memakai uang nasabah

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Hal yang wajar apabila saya memakai uang nasabah untuk kebutuhan yang mendesak.					
4.	Suatu hal yang wajar apabila saya tidak menyetorkan uang nasabah kepada kas perusahaan.					

C. Melakukan pencatatan yang salah dengan sengaja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Suatu hal yang wajar apabila mencatat tanggal transaksi yang tidak sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.					
6.	Saya membiarkan terjadinya pengeluaran yang ilegal atau tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.					

D. Memanipulasi data

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7.	Hal yang wajar apabila saya memanipulasi bukti-bukti transaksi dengan mengubah besarnya nominal.					
8.	Suatu hal yang wajar apabila saya melakukan penghapusan atau penghilangan suatu dokumen.					

E. Melanggar sistem kerja dengan sengaja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
9.	Suatu hal yang wajar apabila melakukan pencatatan bukti transaksi tanpa otoritas dari pihak yang berwenang.					
10.	Suatu hal yang wajar apabila ditemukan pengeluaran kas tanpa dokumen pendukung.					

Lampiran 2

Rekapan Data

Rekap Data Variabel Kesesuaian Kompensasi (X1)

No	Jabatan	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	TOTAL
1	Staf Data	4	2	4	4	4	4	5	27
2	Staf Data	2	4	2	2	4	4	5	23
3	Staf Lapangan	4	5	4	4	4	5	5	31
4	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	28
5	Kepala Cabang	4	2	4	4	4	4	4	26
6	Staf Lapangan	3	4	4	3	3	4	4	25
7	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	4	5	31
8	Staf Lapangan	3	4	4	5	4	4	5	29
9	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	28
10	Staf Lapangan	4	4	4	3	3	3	4	25
11	Staf Lapangan	3	3	4	4	3	4	4	25
12	Staf Lapangan	5	5	5	4	5	4	5	33
13	Kepala Cabang	5	5	4	4	5	4	5	32
14	Staf Lapangan	4	4	4	4	5	5	5	31
15	Staf Lapangan	3	5	5	5	5	3	5	31
16	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	28
17	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	5	5	32
18	Staf Lapangan	4	4	4	3	4	4	4	27
19	Staf Lapangan	4	4	4	5	5	5	5	32
20	Staf Lapangan	5	5	5	5	3	5	5	33
21	Staf Lapangan	4	4	4	4	2	4	5	27
22	Staf Lapangan	4	4	4	5	4	5	5	31
23	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	5	29
24	Staf Lapangan	4	5	4	3	4	5	5	30
25	Staf Lapangan	4	4	4	5	3	4	5	29

26	Staf Lapangan	3	4	5	5	4	4	5	30
27	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	35
28	Staf Lapangan	4	5	4	4	3	4	5	29
29	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	4	27
30	Staf Lapangan	3	5	4	5	4	4	5	30
31	Staf Lapangan	4	4	3	4	2	4	4	25
32	Staf Lapangan	4	4	4	5	4	5	4	30
33	Kepala Cabang	5	5	5	5	4	5	5	34
34	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	35
35	Kepala Cabang	4	4	4	4	4	4	4	28
36	Staf Lapangan	3	4	3	3	4	4	5	26
37	Staf Data	5	5	5	5	5	5	5	35
38	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	35
39	Staf Data	4	4	4	4	3	4	4	27
40	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	35
41	Team Leader	3	4	3	3	4	4	4	25
42	Staf Lapangan	3	3	4	4	5	4	5	28
43	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	4	5	31
44	Kepala Cabang	5	5	5	5	3	5	5	33
45	Staf Lapangan	3	3	3	5	3	5	5	27
46	Staf Lapangan	3	4	4	5	3	4	5	28
47	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	5	28
48	Staf Lapangan	3	5	4	5	4	4	4	29
49	Staf Lapangan	4	3	3	4	4	4	4	26
50	Supervisor	4	4	4	4	4	4	4	28
51	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	5	29
52	Staf Lapangan	3	5	4	4	5	4	5	30
53	Staf Lapangan	3	3	3	3	4	3	4	23
54	Staf Lapangan	3	3	3	3	4	3	5	24
55	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	35
56	akil Kepala Caba	4	5	4	4	4	4	4	29
57	Kepala Cabang	5	5	5	4	4	4	5	32
58	Kepala Cabang	3	3	3	4	4	4	4	25
59	Staf Data	5	4	4	5	4	5	5	32

Rekap Data Variabel Penegakan Hukum (X2)

No	Jabatan	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	TOTAL
1	Staf Data	5	3	2	3	2	4	5	24
2	Staf Data	4	4	2	2	3	4	5	24
3	Staf Lapangan	5	5	4	4	4	5	4	31
4	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	28
5	Kepala Cabang	4	4	2	4	4	4	4	26
6	Staf Lapangan	4	4	3	3	4	5	5	28
7	Staf Lapangan	4	5	4	4	4	5	4	30
8	Staf Lapangan	5	4	3	4	4	5	4	29
9	Staf Lapangan	3	3	3	3	5	5	4	26
10	Staf Lapangan	4	4	2	4	4	4	4	26
11	Staf Lapangan	4	3	2	4	4	4	4	25
12	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	5	4	29
13	Kepala Cabang	4	4	3	4	4	4	4	27
14	Staf Lapangan	5	5	4	4	4	4	4	30
15	Staf Lapangan	5	5	3	5	4	5	5	32
16	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	5	28
17	Staf Lapangan	4	4	5	4	4	5	5	31
18	Staf Lapangan	4	3	3	4	4	4	4	26
19	Staf Lapangan	5	5	4	4	5	5	5	33
20	Staf Lapangan	5	4	4	5	4	5	5	32
21	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	5	29
22	Staf Lapangan	4	4	3	4	5	4	4	28
23	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	4	27
24	Staf Lapangan	3	2	2	3	4	4	1	19
25	Staf Lapangan	4	4	4	4	5	5	5	31

26	Staf Lapangan	5	5	3	5	5	5	5	33
27	Staf Lapangan	5	5	4	5	5	5	5	34
28	Staf Lapangan	4	4	4	3	4	4	4	27
29	Staf Lapangan	4	5	3	4	4	4	5	29
30	Staf Lapangan	4	4	3	4	5	5	5	30
31	Staf Lapangan	3	4	3	4	4	4	4	26
32	Staf Lapangan	5	4	3	4	4	4	4	28
33	Kepala Cabang	4	4	4	4	4	4	5	29
34	Staf Lapangan	2	5	5	5	5	5	5	32
35	Kepala Cabang	4	4	3	4	4	4	5	28
36	Staf Lapangan	5	5	2	4	4	4	4	28
37	Staf Data	3	4	3	4	4	4	4	26
38	Staf Lapangan	5	5	4	4	2	5	4	29
39	Staf Data	4	5	3	5	2	4	5	28
40	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	35
41	Team Leader	4	4	4	4	2	4	4	26
42	Staf Lapangan	5	5	2	4	4	5	5	30
43	Staf Lapangan	3	3	2	3	3	5	5	24
44	Kepala Cabang	5	3	3	5	5	5	5	31
45	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	4	27
46	Staf Lapangan	5	4	1	4	5	4	5	28
47	Staf Lapangan	4	4	2	3	3	4	4	24
48	Staf Lapangan	4	4	3	4	5	5	5	30
49	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	4	27
50	Supervisor	4	4	3	4	4	4	4	27
51	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	28
52	Staf Lapangan	4	5	4	4	5	5	5	32
53	Staf Lapangan	3	3	2	4	3	4	4	23
54	Staf Lapangan	3	3	2	4	3	4	4	23
55	Kepala Cabang	5	5	4	4	4	4	4	30
56	akil Kepala Caba	4	4	4	5	4	5	5	31
57	Kepala Cabang	4	5	4	4	4	4	5	30
58	Kepala Cabang	4	4	3	4	4	5	5	29
59	Staf Data	4	4	3	4	4	5	5	29

Rekap Data Variabel Perilaku Tidak Etis (X3)

No	Jabatan	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	TOTAL
1	Staf Data	5	5	5	3	3	3	24
2	Staf Data	5	5	5	5	5	5	30
3	Staf Lapangan	5	5	4	5	4	3	26
4	Staf Lapangan	5	5	4	5	4	4	27
5	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	30
6	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	4	26
7	Staf Lapangan	5	5	4	5	4	3	26
8	Staf Lapangan	4	4	5	4	4	4	25
9	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	23
10	Staf Lapangan	3	4	4	4	4	4	23
11	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	4	26
12	Staf Lapangan	5	5	5	4	5	5	29
13	Kepala Cabang	5	5	4	5	5	5	29
14	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
15	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	30
16	Staf Lapangan	5	3	5	4	5	4	26
17	Staf Lapangan	4	5	5	4	5	4	27
18	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
19	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	30
20	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	30
21	Staf Lapangan	4	4	5	4	4	4	25
22	Staf Lapangan	5	4	4	4	4	4	25
23	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
24	Staf Lapangan	5	5	5	4	4	3	26
25	Staf Lapangan	4	5	4	5	4	4	26

26	Staf Lapangan	5	5	4	5	5	4	28
27	Staf Lapangan	5	5	4	5	5	4	28
28	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	4	28
29	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	4	29
30	Staf Lapangan	5	5	5	4	4	4	27
31	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
32	Staf Lapangan	5	4	4	4	5	4	26
33	Kepala Cabang	5	5	5	4	4	4	27
34	Staf Lapangan	1	1	4	4	4	4	18
35	Kepala Cabang	4	4	4	4	4	4	24
36	Staf Lapangan	4	5	5	4	4	4	26
37	Staf Data	5	5	5	5	4	5	29
38	Staf Lapangan	3	5	1	5	5	5	24
39	Staf Data	5	4	5	5	4	5	28
40	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	30
41	Team Leader	4	4	4	4	4	4	24
42	Staf Lapangan	5	5	5	4	4	4	27
43	Staf Lapangan	5	5	4	4	4	4	26
44	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	30
45	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
46	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	2	26
47	Staf Lapangan	3	4	4	4	4	4	23
48	Staf Lapangan	5	1	5	5	5	5	26
49	Staf Lapangan	4	4	3	4	4	4	23
50	Supervisor	5	5	5	5	5	5	30
51	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	30
52	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	4	29
53	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	24
54	Staf Lapangan	4	1	4	4	4	4	21
55	Kepala Cabang	4	5	4	4	5	5	27
56	akil Kepala Caba	5	5	5	4	4	5	28
57	Kepala Cabang	4	4	4	4	4	4	24
58	Kepala Cabang	5	5	5	4	5	4	28
59	Staf Data	5	5	5	5	5	4	29

Rekap Data Variabel Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

No	Jabatan	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	Staf Data	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	Staf Data	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	44
8	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
9	Staf Lapangan	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	Staf Lapangan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
12	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	Kepala Cabang	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
14	Staf Lapangan	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
15	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
17	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
19	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	Staf Lapangan	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	Staf Lapangan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	Staf Lapangan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
24	Staf Lapangan	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
25	Staf Lapangan	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
26	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	Staf Lapangan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	Staf Lapangan	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
29	Staf Lapangan	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	45
30	Staf Lapangan	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45

31	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	Staf Lapangan	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
33	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	Kepala Cabang	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
36	Staf Lapangan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
37	Staf Data	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	Staf Data	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	42
40	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	Team Leader	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	41
42	Staf Lapangan	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
43	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
44	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
47	Staf Lapangan	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
48	Staf Lapangan	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	48
49	Staf Lapangan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	Supervisor	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	47
51	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	Staf Lapangan	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
54	Staf Lapangan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	akil Kepala Caba	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	47
57	Kepala Cabang	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	Kepala Cabang	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	Staf Data	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas Kesesuaian Kompensasi (X1)

		Correlations							
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8
X.1.1	Pearson Correlation	1	.441**	.644**	.404**	0,218	.535**	0,207	.739**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,002	0,098	0,000	0,115	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.2	Pearson Correlation	.441**	1	.542**	.357**	0,247	.355**	.372**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,006	0,059	0,006	0,004	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.3	Pearson Correlation	.644**	.542**	1	.598**	.312*	.390**	.336**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,016	0,002	0,009	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.4	Pearson Correlation	.404**	.357**	.598**	1	0,165	.513**	.373**	.718**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,006	0,000		0,213	0,000	0,004	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.5	Pearson Correlation	0,218	0,247	.312*	0,165	1	0,218	.280*	.518**
	Sig. (2-tailed)	0,098	0,059	0,016	0,213		0,098	0,032	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.6	Pearson Correlation	.535**	.355**	.390**	.513**	0,218	1	.366**	.687**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,002	0,000	0,098		0,004	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.7	Pearson Correlation	0,207	.372**	.336**	.373**	.280*	.366**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,115	0,004	0,009	0,004	0,032	0,004		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.1.8	Pearson Correlation	.739**	.712**	.816**	.718**	.518**	.687**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Validitas Penegakan Hukum (X2)

		Correlations							
		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	X.2.7	X.2.8
X.2.1	Pearson Correlation	1	.438**	0,072	.259*	0,066	0,183	0,242	.507**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,587	0,048	0,619	0,165	0,065	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.2	Pearson Correlation	.438**	1	.469**	.421**	0,162	0,250	.399**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,001	0,222	0,056	0,002	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.3	Pearson Correlation	0,072	.469**	1	.400**	0,230	.367**	0,207	.670**
	Sig. (2-tailed)	0,587	0,000		0,002	0,079	0,004	0,116	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.4	Pearson Correlation	.259*	.421**	.400**	1	.307*	.295*	.304*	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,001	0,002		0,018	0,024	0,019	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.5	Pearson Correlation	0,066	0,162	0,230	.307*	1	.361**	0,166	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,619	0,222	0,079	0,018		0,005	0,208	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.6	Pearson Correlation	0,183	0,250	.367**	.295*	.361**	1	.408**	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,165	0,056	0,004	0,024	0,005		0,001	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.7	Pearson Correlation	0,242	.399**	0,207	.304*	0,166	.408**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	0,065	0,002	0,116	0,019	0,208	0,001		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X.2.8	Pearson Correlation	.507**	.731**	.670**	.672**	.538**	.621**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Validitas Perilaku Tidak Etis (X3)

		Correlations						
		X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5	X.3.6	X.3.7
X.3.1	Pearson Correlation	1	.499**	.530**	.353**	.316*	0,095	.779**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,006	0,015	0,476	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.2	Pearson Correlation	.499**	1	0,164	.308*	0,171	0,028	.661**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,215	0,017	0,195	0,834	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.3	Pearson Correlation	.530**	0,164	1	0,088	0,168	0,089	.565**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,215		0,505	0,204	0,505	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.4	Pearson Correlation	.353**	.308*	0,088	1	.514**	.316*	.625**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,017	0,505		0,000	0,015	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.5	Pearson Correlation	.316*	0,171	0,168	.514**	1	.572**	.646**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,195	0,204	0,000		0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.6	Pearson Correlation	0,095	0,028	0,089	.316*	.572**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	0,476	0,834	0,505	0,015	0,000		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3.7	Pearson Correlation	.779**	.661**	.565**	.625**	.646**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Hasil Uji Validitas Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y1	Pearson Correlation	1	.445**	.499**	.442**	0,107	.538**	.491**	.454**	.397**	.320*	.626**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,421	0,000	0,000	0,000	0,002	0,013	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.445**	1	.369**	.327**	0,161	.265*	0,160	0,192	0,122	0,139	.446**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,004	0,012	0,225	0,043	0,227	0,144	0,359	0,295	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.499**	.369**	1	.886**	0,168	.478**	.636**	.478**	.395**	.382**	.660**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004		0,000	0,204	0,000	0,000	0,000	0,002	0,003	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.442**	.327**	.886**	1	0,149	.424**	.563**	.424**	.350**	.339**	.602**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,000		0,261	0,001	0,000	0,001	0,007	0,009	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	0,107	0,161	0,168	0,149	1	.441**	.264*	.396**	.552**	.263*	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,421	0,225	0,204	0,261		0,000	0,043	0,002	0,000	0,044	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.538**	.265*	.478**	.424**	.441**	1	.752**	.835**	.748**	.653**	.873**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,043	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.491**	0,160	.636**	.563**	.264*	.752**	1	.752**	.621**	.601**	.784**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,227	0,000	0,000	0,043	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.454**	0,192	.478**	.424**	.396**	.835**	.752**	1	.825**	.726**	.861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,144	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.397**	0,122	.395**	.350**	.552**	.748**	.621**	.825**	1	.695**	.838**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,359	0,002	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	.320*	0,139	.382**	.339**	.263*	.653**	.601**	.726**	.695**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,295	0,003	0,009	0,044	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y11	Pearson Correlation	.626**	.446**	.660**	.602**	.601**	.873**	.784**	.861**	.838**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas Kesesuaian Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7

Hasil Uji Reliabilitas Penegakan Hukum (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

Hasil Uji Reliabilitas Perilaku Tidak Etis (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

Hasil Uji Reliabilitas Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

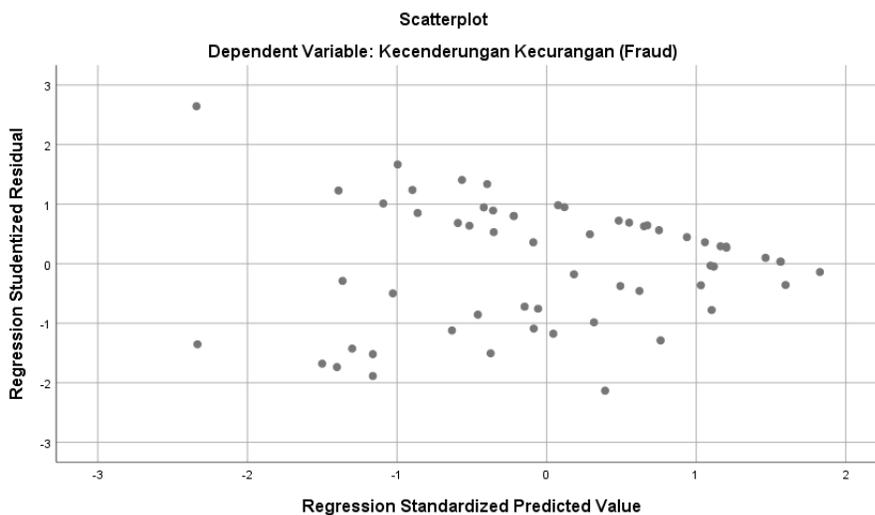
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72374927
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.069
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Lampiran 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000		
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401	.668	1.497
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720	.628	1.592
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Lampiran 8

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Lampiran 9

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.541 ^a	0,293	0,254	2,797	0,293	7,585	3	55	0,000

a. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis, Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum

Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

		Correlations			
		Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	Kesesuaian Kompensasi	Penegakan Hukum	Perilaku Tidak Etis
Pearson Correlation	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	1.000	.258	.278	.521
	Kesesuaian Kompensasi	.258	1.000	.574	.234
	Penegakan Hukum	.278	.574	1.000	.333
	Perilaku Tidak Etis	.521	.234	.333	1.000
Sig. (1-tailed)	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	.	.024	.017	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.024	.	.000	.037
	Penegakan Hukum	.017	.000	.	.005
	Perilaku Tidak Etis	.000	.037	.005	.
N	Kecenderungan Kecurangan (Fraud)	59	59	59	59
	Kesesuaian Kompensasi	59	59	59	59
	Penegakan Hukum	59	59	59	59
	Perilaku Tidak Etis	59	59	59	59

Lampiran 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.254	2.797

a. Predictors: (Constant), Perilaku Tidak Etis, Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.507	4.672		5.674	.000
	Kesesuaian Kompensasi	.117	.138	.117	.846	.401
	Penegakan Hukum	.056	.156	.051	.360	.720
	Perilaku Tidak Etis	.593	.150	.476	3.954	.000

a. Dependent Variable: Kecenderungan Kecurangan (Fraud)