

**EFFECT OF INTERNAL CONTROL AND COMPENSATION SYSTEMS ON UNETHICAL BEHAVIOR
AND THE TENDENCY OF ACCOUNTING FRAUD AT
PT. ABDI BINA KARYA SEMBADA (ABKS) PEKANBARU**

Mimelientesa Irman^{1*}, Melli Suryati², Okalesa³, Linda Hetri Suriyanti⁴
^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ⁴Universitas Muhammadiyah Riau
Email: mimelientesa.irman@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the variables of Internal Control, Compensation Systems for Unethical Behavior and Tendency of Accounting Fraud at PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru. The population in this study were all company employees of PT. ABKS in 2019 with a population of 89 employees. This study takes a sampling technique when all members of the population are used as samples, also called saturated or census sampling. This study uses SEM (Structural Equation Modeling) technique with mediating effects using SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that internal control, compensation systems significantly influence unethical behavior and the tendency of accounting fraud, and there is no influence between unethical behavior towards the tendency of accounting fraud.

Keyword : Internal control; compensation system; unethical behavior; tendency of accounting fraud

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU
TIDAK ETIS DAN KECENDERUNGAN PENIPUAN AKUNTANSI PADA PT. ABDI BINA KARYA
SEMBADA (ABKS) PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel Pengendalian Internal, Sistem Kompensasi Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. ABKS tahun 2019 dengan populasi sebanyak 89 pegawai. Penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, disebut juga sampling jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modeling) dengan efek mediasi menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi, dan tidak ada pengaruh antara perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata Kunci : Pengendalian Internal; Sistem Kompensasi; Perilaku Tidak Etis; Kecenderungan Penipuan

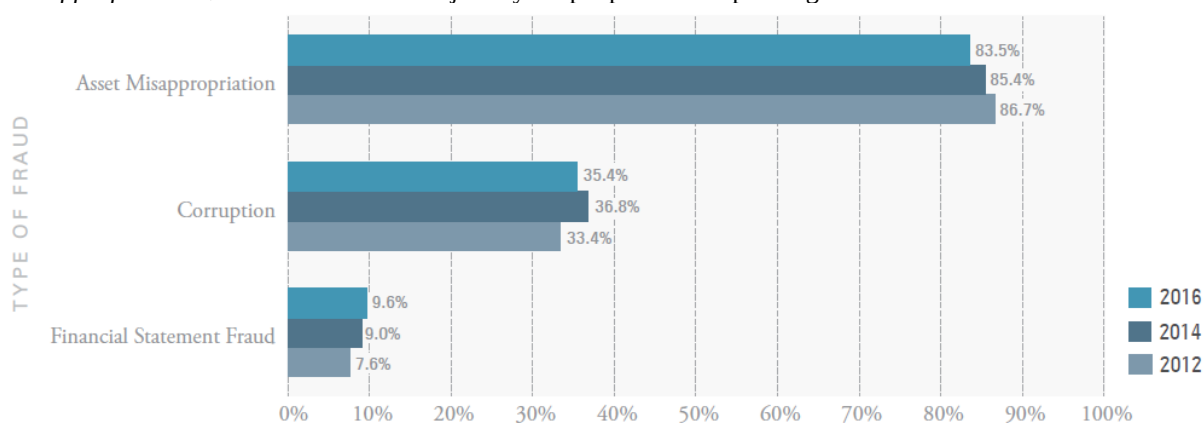
PENDAHULUAN

Indonesia menempati urutan ke-64 negara paling korup di dunia dan peringkat pertama di tingkat Asia Pasifik oleh Kompasiana (2013). Kecurangan dapat terjadi berbagai sektor, baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan. Kecurangan yang paling sering terjadi di sektor pemerintahan adalah korupsi. Indikasi adanya kecurangan dapat dilihat dari bentuk kebijakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang merugikan pihak lain.

Kasus Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (KKA) di Indonesia terjadi secara berulang ulang. Media massa banyak memberitakan hal tersebut sehingga bagi masyarakat kasus KKA sepertinya bukan rahasia lagi. Pada sektor publik, KKA dilakukan dalam bentuk kebocoran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Di sektor swasta bentuk KKA juga terjadi dalam bentuk yang sama yaitu ketidaktepatan dalam membelanjakan sumber dana.

Ketidaktepatan dalam membelanjakan sumber dana membuat organisasi atau lembaga yang dikelola menjadi rugi. Sebagai contoh, volume produktivitas organisasi melemah, belanja sosial organisasi semakin sedikit, kepercayaan masyarakat yang dilayani beralih ke organisasi lain, dan mitra kerja tidak selera lagi untuk tetap bekerja sama. Jika demikian yang terjadi, reputasi dan citra organisasi yang terbangun selama ini menjadi sulit untuk dijadikan daya saing dalam meraih persaingan pasar yang semakin tajam.

Hasil laporan ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), 2016 berdasarkan *median loss*-nya. Kerugian atas tiga tipe *fraud* yang terbesar terhadap 114 negara di dunia terjadi pada tipe *fraudulent financial statement* dengan \$975.000. Kemudian, disposisi kedua yaitu *corruption* sebesar \$200.000 dan ketiga yaitu *asset misappropriation* \$125.000. Untuk lebih jelasnya dapat penulis tampilkan grafik berikut ini :



Sumber : Laporan (*Association of Certified Fraud Examiners* (2016)

Gambar 1.1 Occupation Frauds Berdasarkan Median Loss

Dari gambar di atas terlihat jelas bahwa *fraudulent financial reporting* merupakan tipe *fraud* yang menyebabkan kerugian cukup besar bagi perusahaan. *Fraudulent financial reporting* sangat sulit dideteksi karena melibatkan orang-orang yang profesional dan hanya dapat dilakukan bagi orang-orang yang memiliki kemampuan saja. Selain itu posisi atau fungsi seseorang dalam perusahaan bisa jadi memberikan keleluasaan untuk memanfaatkan sebuah peluang *fraud*, yang tidak bisa dilakukan oleh yang lain. Oleh sebab itu *fraudulent financial reporting* harus mendapatkan perhatian lebih serius.

Setiap perusahaan umumnya menerapkan etika yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Etika itu sendiri adalah kesepakatan bersama dan pedoman untuk diterapkan dan dipatuhi semua anggota perusahaan/organisasi tentang apa yang dinilai baik dan buruk dalam pelaksanaan dan pelayanan profesi. Profesi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup karyawan, manajer, maupun pimpinan perusahaan. Namun, tidak jarang dalam suatu perusahaan ada oknum yang tidak melaksanakan etika yang ditetapkan oleh perusahaan dengan berbagai alasan. Perilaku seperti ini disebut perilaku tidak etis. Menurut Griffin (2013:58) perilaku tidak etis merupakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari perusahaan. Kasus-kasus yang terjadi akibat kekecewaan karyawan, banyak para karyawan melakukan demo penuntutan kenaikan gaji, kasus pencurian sampai korupsi.

Perilaku tidak etis ini muncul karena lemahnya sistem pengendalian yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem pengendalian intern bagi suatu organisasi/perusahaan agar sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat berperilaku etis, pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi. Pengendalian intern memegang peran penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya perilaku tidak etis. Pengendalian intern berkaitan dengan

proses dan praktik dengan manajemen suatu organisasi berusaha untuk memastikan bahwa keputusan dan aktivitas yang disetujui benar-benar diambil dan dilaksanakan (Agoes, 2012).

Dalam rangka mengurangi terjadinya perilaku tidak etis seperti dalam fenomena tersebut dan juga untuk mencapai tujuan perusahaan, maka para karyawan dalam suatu perusahaan perlu diyakinkan bahwa manajemen perusahaan itu sendiri menjalankan prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral sehingga dapat menjadi teladan dan pedoman bagi para karyawan di dalamnya. Di sinilah peran moralitas manajemen dibutuhkan. Selain moralitas manajemen diperlukan juga pendekatan terhadap individu-individu di dalam perusahaan untuk meyakinkan bahwa kebutuhan mereka dapat terpenuhi sesuai dengan pekerjaan dan loyalitas yang mereka berikan kepada perusahaan.

Sistem pengendalian intern di PT. ABKS sebagai sarana untuk mengatur perilaku karyawan, baik dalam individu maupun kelompok. Ketidakpatuhan terhadap sistem pengendalian intern terkadang membuat karyawan melanggar peraturan perusahaan. Dimana, masih ada beberapa karyawan yang terlambat pada saat absen dan keluar pada saat jam kerja berlangsung.

Selain permasalahan mengenai sistem pengendalian intern, terdapat pula permasalahan yang sehubungan dengan kompensasi. Dimana, ada beberapa karyawan yang kurang konsentrasi pada saat bekerja dan kurang bersemangat karena ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada perilaku etis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perilaku etis karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian terhadap kinerja kerja. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dimana, masih ada karyawan yang melakukan manipulasi pembelian keperluan kantor sehingga merugikan perusahaan dan melanggar perilaku etis sebagai karyawan.

Salah satu pendekatan individu yang dilakukan pemberi kerja dengan cara menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat yang menjamin daya saing organisasional yang memberikan penghargaan yang memadai untuk para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja mereka. Salah satu tujuan program kompensasi yang efektif adalah kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan memperkecil risiko kecurangan dan perilaku tidak etis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengendalian Intern

Menurut Yusar dan Fitri (2013:79) Pengendalian internal adalah sebuah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personil lainnya, yang di rancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam kategori berikut: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap berlaku hukum dan peraturan dan pengamatan aset terhadap akuisisi yang tidak sah, penggunaan atau pelepasan.

Menurut Suharso (2016), komponen-komponen pengendalian internal adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*), Lingkungan pengendalian adalah rangkaian standar, proses dan struktur yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan pengendalian internal di seluruh organisasi. Dewan pengawas dan manajemen puncak menciptakan irama pada level tertinggi organisasi mengenai pentingnya pengendalian internal dan standar perilaku yang diharapkan. Sub-komponen lingkungan pengendalian mencakup integritas dan nilai etika yang dianut organisasi; parameter-parameter yang menjadikan dewan pengawas mampu melaksanakan tanggung jawab tata kelola; struktur organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab; proses untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang kompeten; serta kejelasan ukuran kinerja, insentif, dan imbalan untuk mendorong akuntabilitas kinerja. Lingkungan pengendalian yang dihasilkan akan berdampak luas terhadap sistem pengendalian internal secara keseluruhan. 2) Penilaian Risiko (*Risk Assessment*) Penilaian risiko melibatkan proses yang dinamis dan berulang (*iterative*) untuk mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait pencapaian tujuan. Suharso (2016) merumuskan definisi risiko sebagai kemungkinan suatu peristiwa akan terjadi dan berdampak merugikan bagi pencapaian tujuan. Risiko yang dihadapi organisasi bisa bersifat internal (berasal dari dalam) ataupun eksternal (bersumber dari luar). Risiko yang teridentifikasi akan dibandingkan dengan tingkat toleransi risiko yang telah ditetapkan. Penilaian risiko menjadi dasar bagaimana risiko organisasi akan dikelola. Salah satu prakondisi bagi penilaian risiko adalah penetapan tujuan yang saling terkait pada berbagai tingkatan organisasi. Manajemen harus menetapkan tujuan dalam kategori operasi, pelaporan, dan kepatuhan dengan jelas sehingga risiko-risiko terkait bisa diidentifikasi dan dianalisis. Manajemen juga harus mempertimbangkan kesesuaian tujuan dengan organisasi. Penilaian risiko mengharuskan manajemen untuk memperhatikan dampak perubahan lingkungan eksternal serta perubahan model bisnis organisasi itu sendiri yang berpotensi mengakibatkan ketidakefektifan pengendalian internal yang ada. 3) Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*), Kegiatan pengendalian mencakup tindakan-tindakan yang ditetapkan

melalui kebijakan dan prosedur untuk membantu memastikan dilaksanakannya arahan manajemen dalam rangka meminimalkan risiko atas pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian dilaksanakan pada semua tingkatan organisasi, pada berbagai tahap proses bisnis, dan pada konteks lingkungan teknologi. Kegiatan pengendalian ada yang bersifat preventif atau detektif dan ada yang bersifat manual atau otomatis. Contoh kegiatan pengendalian adalah otorisasi dan persetujuan, verifikasi, rekonsiliasi, dan revaluasi kinerja. Dalam memilih dan mengembangkan kegiatan pengendalian, biasanya melekat konsep pemisahan fungsi (*segregation of duties*). Jika pemisahan fungsi tersebut dianggap tidak praktis, manajemen harus memilih dan mengembangkan alternatif kegiatan pengendalian sebagai kompensasinya.

Sistem Kompensasi

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

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

Selanjutnya menurut Nurmansyah (2011:200) komponen dari kompensasi adalah : 1) Gaji, adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. 2) Tunjangan, pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan isteri, tunjangan anak, dan lain sebagainya. 3) Fasilitas, adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan seperti : fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya. 4) Insentif, adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Perilaku Tidak Etis

Menurut Griffin (2013:58) pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis.

Menurut Griffin (2013:58) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diperoleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Perilaku tidak etis seharusnya tidak bisa diterima secara moral karena mengakibatkan bahaya bagi orang lain dan lingkungan (Thoyibatun, 2012). Indikator-indikator perilaku tidak etis: 1. Perilaku yang menyalahgunakan kedudukan atau posisi (*abuse position*), 2. Perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan (*abuse power*), 3. Perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resource*), 4. Perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*)

Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kecenderungan didefinisikan sebagai “kecondongan, kesudian, keinginan” (Ali, 2017:61) yang menyimpulkan bahwa adanya keinginan untuk melakukan kecurangan karena adanya peluang (kesempatan) untuk melakukan kecurangan. Kecurangan adalah suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain (Tuannakotta, 2013:96).

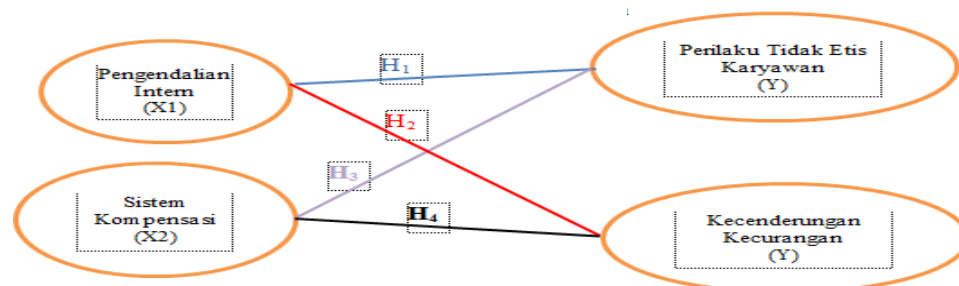
Kecenderungan menurut Daryanto dalam Thoyibatun (2012) diartikan sebagai “lebih tertarik pada”. Kecurangan sering kali menyangkut (a) suatu tekanan atau suatu dorongan untuk melakukan kecurangan, (b) suatu peluang yang disarankan ada untuk melaksanakan kecurangan (Wilopo, 2013). IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia) (2013) menjelaskan kecurangan akuntansi sebagai: (1) Salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, (2) Salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (seringkali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berakibat laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Wilopo (2013:24) menyebutkan beberapa indikator kecenderungan kecurangan akuntansi yaitu: 1) Kecenderungan untuk melakukan manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen

pendukungnya. Manajemen cenderung akan melakukan kecurangan akuntansi yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memanipulasi bukti-bukti transaksi biasanya dengan mengubah besarnya jumlah yang sebenarnya atau mengabaikan aturan akuntansi yang berlaku dalam proses penyusunannya, memalsukan dokumen-dokumen pendukung, dan merubah pencatatan jurnal akuntansi terutama dilakukan pada saat mendekati akhir periode. Hal-hal tersebut dilakukan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan laba perusahaan. 2) Kecenderungan untuk melakukan penyajian yang salah atau penghilangan peristiwa, transaksi, atau informasi yang signifikan dari laporan keuangan. Manajemen secara sengaja melakukan salah saji dengan menghilangkan atau mengabaikan suatu peristiwa, transaksi atau informasi yang signifikan dalam laporan keuangan yang dapat memperdayai pengguna laporan keuangan. Tindakan ini dilakukan manajemen untuk memenuhi tujuan laba. 3) Kecenderungan untuk melakukan salah menerapkan prinsip akuntansi secara sengaja. Untuk memaksimalkan laba manajemen dapat berbuat curang dengan sengaja menerapkan prinsip akuntansi yang salah seperti mengubah asumsi yang terkait dengan pencatatan jumlah, klasifikasi dan pelaporan pada transaksi keuangan. 4) Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat pencurian (penyalahgunaan/penggelapan) terhadap aktiva yang membuat entitas membayar barang/jasa yang tidak terima. Manajemen dapat melakukan salah saji yang berasal dari penyalahgunaan atau penggelapan aktiva dengan melakukan rekayasa dalam laporan keuangan untuk menutup-nutupi pencurian aktiva tersebut dan menyajikan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku umum. 5) Kecenderungan untuk melakukan penyajian laporan keuangan yang salah akibat perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu dan dapat menyangkut satu atau lebih individu diantara manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Karena adanya perlakuan yang tidak semestinya terhadap aktiva dan disertai dengan catatan atau dokumen palsu pihak instansi akan berusaha menutupi masalah tersebut dengan melakukan tindakan kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan. Cara yang dilakukan dapat berupa manipulasi, pemalsuan, atau perubahan catatan akuntansi atau dokumen pendukung laporan keuangan serta menghilangkan, memajukan atau menunda pencatatan transaksi yang seharusnya dilaporkan dalam periode laporan keuangan. Tindakan kecurangan tersebut dapat menyangkut satu atau lebih individu baik manajemen, karyawan, atau pihak ketiga. Dan akibat dari tindakan kecurangan tersebut laporan keuangan yang disajikan pun akan salah dan tidak sesuai dengan standar yang berlaku.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :



Sumber : Data Olahan

Gambar 2 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Kota Pekanbaru berlokasi di Jalan Tj. Batu No. 178 Pesisir Kecamatan Lima Puluh, Kota Pekanbaru.

Populasidan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan perusahaan PT. ABKS pada tahun 2019 dengan jumlah populasi 89 orang karyawan.

Sampel

Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut juga sampling jenuh atau sensus. Dari definisi di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Keast Square/ PLS) untuk menguji ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS hubungan antar variable.

Penelitian ini menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modeling) dengan efek mediasi menggunakan software SmartPLS 3.0. Teknik analisis ini merupakan gabungan dari dua metodologi disiplin ilmu yaitu perspektif ekonometrika yang memfokuskan pada prediksi dan psychometrika yang mampu untuk menggambarkan konsep model dengan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) akan tetapi diukur melalui indikator-indikatornya (manifest variables). SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (path analytic) dengan variabel laten. a) Uji Statistik Deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan menginformasikan karakteristik responden dan deskripsi mengenai variabel. Penelitian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya, tanpa melihat hubungan yang ada Uji statistik deskriptif akan dilakukan dengan mengolah data hasil kuesioner dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian akan dijelaskan. b) Uji Hipotesis. Uji hipotesis adalah prosedur berdasarkan bukti sampel dan teori probabilitas untuk menentukan apakah suatu hipotesis tepat (Lind et al. 2014: 361). Pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) menggunakan software Partial Least Square (PLS). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Analisis multivarian merupakan aplikasi metode statistika untuk analisis beberapa variabel penelitian secara serempak.

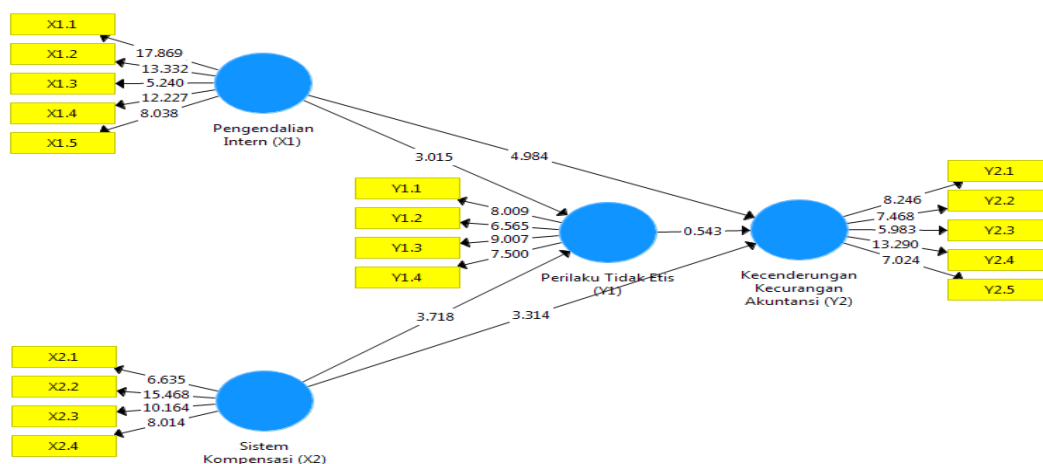
HASIL DAN PEMBAHASAN

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Dalam permodelan dengan tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi.

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS ver 3 for windows. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam *Partial Least Square* (PLS) yaitu meliputi: 1. Merancang Model Struktural (inner model), 2. Merancang model pengukuran (outer Model), 3. Mengkonstruksi diagram jalur, 4. Konversi Diagram Jalur ke sistem persamaan, 5. Estimasi : Koef jalur, *loading* dan *weight*, 6. Evaluasi *Goodness of Fit*, 7. Pengujian Hipotesis

Analisis terhadap data penelitian dilakukan dengan program Smart PLS Versi 3.0. Tahap pertama adalah melakukan evaluasi *overall model fit* untuk model struktural dan menganalisis parameter estimasi antar faktor. Parameter tersebut menjelaskan hubungan kausalitas antar faktor.

Evaluasi Outer Model



Sumber : Data Olahan PLS 2020

Gambar 3 Outer Model

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada Pt. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru (Mimelientesa Irman, Melli Suryati, Okalesa, dan Linda Hetri Suriyanti)

Convergen Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengendalian Intern (X1)	X1.2	0,790
	X1.3	0,746
	X1.4	0,529
	X1.5	0,740
Sistem Kompensasi (X2)	X2.1	0,606
	X2.2	0,602
	X2.3	0,770
	X2.4	0,701
Perilaku Tidak Etis (Y1)	Y1.1	0,684
	Y1.2	0,646
	Y1.3	0,642
	Y1.4	0,666
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	Y2.2	0,677
	Y2.3	0,643
	Y2.4	0,653
	Y2.5	0,581

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3.13 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5.

Tabel 2 Discriminat Validity

	AVE
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	0,517
Pengendalian Intern (X1)	0,575
Perilaku Tidak Etis (Y1)	0,533
Sistem Kompensasi (X2)	0,578

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3.14 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	0,780
Pengendalian Intern (X1)	0,816
Perilaku Tidak Etis (Y1)	0,753
Sistem Kompensasi (X2)	0,785

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variable.

Tabel 4 Cronbach's Alpha

	Cronbachs Alpha
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	0,746
Pengendalian Intern (X1)	0,715
Perilaku Tidak Etis (Y1)	0,765
Sistem Kompensasi (X2)	0,733

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.16 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variable penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau Pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural, mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar 1 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Pengendalian intern (X1) terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2) sebesar 4,984. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh sistem kompensasi (X2) terhadap perilaku tidak etis (Y1) karyawan sebesar 3,718 dan pengaruh yang paling kecil adalah pengaruh perilaku tidak etis (Y1) terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2) sebesar 0,543.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 5 R-Square

	R Square
Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	0,519
Perilaku Tidak Etis (Y1)	0,508

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai *R-Square* untuk variabel kecenderungan kecurangan akuntansi adalah 0,519. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2) dapat dijelaskan oleh pengendalian intern dan sistem kompensasi sebesar 51,9%. nilai *R-Square* untuk variabel kecenderungan kecurangan akuntansi adalah 0,508. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya perilaku tidak etis (Y1) dapat dijelaskan oleh pengendalian intern dan sistem kompensasi sebesar 50,8%.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kompensasi terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Penipuan Akuntansi pada Pt. Abdi Bina Karya Sembada (ABKS) Pekanbaru (Mimelientesa Irman, Melli Suryati, Okalesa, dan Linda Hetri Suriyanti)

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 6 Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistic	P. Value	Hasil
H1	Pengendalian Intern (X1) -> Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	4,984	0,000	Diterima
H2	Pengendalian Intern (X1) -> Perilaku Tidak Etis (Y1)	3,015	0,003	Diterima
H3	Perilaku Tidak Etis (Y1) -> Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	0,543	0,587	Ditolak
H4	Sistem Kompensasi (X2) -> Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Y2)	3,314	0,001	Diterima
H5	Sistem Kompensasi (X2) -> Perilaku Tidak Etis (Y1)	3,718	0,000	Diterima

Sumber : SmartPLS, data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: 1) Variabel Y yakni perilaku tidak etis (Y1) dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2), H3 ditolak karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* > 0,05. 2) Variabel pengendalian intern (X1), H1 diterima karena memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 < *alpha* (0,05) yang artinya pengendalian intern (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2). 3) Sementara variabel pengendalian intern (X1) untuk H2 diterima karena memiliki nilai *P-value* sebesar 0,003 < *alpha* (0,05) yang artinya pengendalian intern (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis (Y1). 4) Untuk variabel sistem kompensasi (X2) untuk H4 diterima karena memiliki nilai *P-value* sebesar 0,000 < *alpha* (0,05) yang artinya sistem kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2). 5) Untuk variabel sistem kompensasi (X2) untuk H5 diterima karena memiliki nilai *P-value* sebesar 0,001 < *alpha* (0,05) yang artinya sistem kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis (Y1).

PEMBAHASAN

Penelitian dari masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa pengendalian intern dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis serta pengendalian intern dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Tidak Etis

Menurut American Institute of Certified Public Accounting (Baridwan, 2015:267) Pengendalian Intern yaitu meliputi struktur organisasi dan semua cara serta alat-alat dikoordinasikan, yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa kebenaran data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan data akuntansi, memajukan efisiensi di dalam operasi dan membantu dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dalam pengendalian intern dibutuhkan lingkungan pengendalian yang memadai agar dapat membentuk disiplin dan struktur di dalam perusahaan. Selain itu, pengendalian intern digunakan untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia yang memungkinkan dapat mengurangi kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan. Dengan demikian dalam perusahaan membutuhkan pengendalian intern yang efektif agar seluruh karyawan dapat bekerja dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku atau berperilaku etis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern (X1) berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, sehingga dapat diartikan bahwa pengendalian intern memiliki dampak terhadap perilaku tidak etis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2017) bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Giarini (2015) diketahui Efektivitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sidauruk (2017) didapatkan tidak ada pengaruh pengendalian intern terhadap perilaku etis karyawan.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya *fraud* (kecurangan) adalah pengendalian intern. Karyono (2013:47) menyatakan bahwa pencegahan *fraud* yang utama ialah dengan menetapkan sistem pengendalian intern dalam sistem aktivitas organisasi. Pengendalian intern itu agar dapat efektif mencegah *fraud* harus andal dalam rancangan struktur pengendaliannya dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Penelitian mengenai topik ini pernah dilakukan Wilopo (2013). Penelitian tersebut berjudul analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa keefektifan pengendalian internal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dan perilaku tidak etis.

Adanya sistem Pengendalian Internal yang efektif akan mampu mengurangi tindakan menyimpang yang sering terjadi dalam suatu instansi dan biasanya dipicu oleh kepentingan pribadi. Tindakan menyimpang tersebut akan mengarah pada keinginan untuk melakukan Kecurangan Akuntansi. Salah satu bentuk Kecurangan Akuntansi yang sering terjadi di Indonesia adalah korupsi. Korupsi terbagi menjadi beberapa jenis yaitu pertentangan kepentingan (*conflict of interest*); suap (*bribery*); pemberian ilegal (*illegal gratuity*); dan pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*) (*Associations of Certified Fraud Examinations*, 2014).

Transaksi-transaksi yang diurus oleh pengelola aset di bagian keuangan dan akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) masih rawan terjerat kasus korupsi karena sistem Pengendalian Internal universitas yang lemah (kabarkorupsi.com, 2014). Menurut Zaenur Rohman, peneliti Pusat Kajian Anti Korupsi Universitas Gadjah Mada (PUKAT-UGM) dalam kabarkorupsi.com (2014), berdasarkan data dari *Trend Corruption Report* (TCR) PUKAT, bahwa selama semester I (Januari-Juni) 2014, terdapat 10 orang tersangka korupsi di sektor pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan Internal di universitas belum berjalan sebagaimana mestinya. Selain itu, tingkat korupsi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menduduki peringkat 10 dari jumlah 33 provinsi di Indonesia (Olivia, 2010). Oleh sebab itu, diperlukan sistem Pengendalian Internal yang baik agar Kecurangan Akuntansi dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern (X1) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sehingga dapat diartikan bahwa pengendalian intern memiliki dampak terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shintadevi (2015) diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penendalian intern terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Perilaku Tidak Etis

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan karyawan kepada bisnis perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

Perilaku tidak etis karyawan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan oleh sebab itu perusahaan menerapkan kebijakan dengan adanya kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas waktu, pikiran dan tenaga yang dikontribusikannya kepada organisasi.

Menurut Luthans dalam Mohammad Glifandi Hari Fauwzi (2011) menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai menjadi bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi. Maka dari itu dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan berpengaruh dalam menurunkan perilaku tidak etis karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi (X2) berpengaruh terhadap perilaku tidak etis, sehingga dapat diartikan bahwa sistem kompensasi memiliki dampak terhadap perilaku tidak etis.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2017) bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Shintadevi (2015) menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku tidak etis.

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia atau karyawan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan organisasi wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Kompensasi berfungsi sebagai ikatan kerja, Kepuasan Kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan program pemerintah. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan benar, Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi yang sesuai diyakini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Kompensasi yang tidak sesuai diyakini mampu mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *Fraud* terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang ingin dicapai. Jika kebutuhan dan harapan tersebut tidak terpenuhi karena faktor Kompensasi yang tidak sesuai, karyawan dapat mengalami tekanan dan akan merasionalisasi tindakannya untuk melakukan *Fraud* terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sehingga dapat diartikan bahwa pengendalian intern memiliki dampak terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shintadevi (2015) menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Giarini (2015) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

PENUTUP

Beberapa hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan di Bab sebelumnya, maka pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran yang merupakan hasil akhir dari penelitian ini :1) Variabel pengendalian intern (X1), H1 diterima yang artinya pengendalian intern (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2), 2) Sementara variabel pengendalian intern (X1) untuk H2 diterima yang artinya pengendalian intern (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis (Y1). 3) Untuk variabel sistem kompensasi (X2) untuk H4 diterima yang artinya sistem kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2). 4) Untuk variabel sistem kompensasi (X2) untuk H5 diterima yang artinya sistem kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku tidak etis (Y1). 5) Variabel Y yakni perilaku tidak etis (Y1) dan kecenderungan kecurangan akuntansi (Y2), H3 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka disarankan: 1) Untuk meningkatkan pengendalian internal pada PT. Abdi Bina Karya Sembada hendaknya setiap karyawan lebih menaati peraturan yang berlaku agar dapat mencegah dan mengurangi Kecurangan Akuntansi yang mungkin dapat terjadi. 2) Selain menyajikan laporan keuangan hendaknya pembuat laporan akuntabilitas pada PT. Abdi Bina Karya Sembadas juga harus menyajikan laporan kinerja yang berisi ringkasan mengenai kegiatan dan hasil yang telah tercapai dari masing-masing program dengan menaati aturan akuntansi yang berlaku. Dengan demikian diharapkan dapat mencegah dan mengurangi Kecurangan Akuntansi yang mungkin dapat terjadi. 3) Kompensasi yang meliputi insentif, tunjangan dan bayaran di luar jam kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Abdi Bina Karya Sembada hendaknya lebih diperhatikan agar dapat mencegah dan mengurangi Kecurangan Akuntansi yang mungkin dapat terjadi. 4) Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya meliputi Pengendalian Internal, Sistem Kompensasi dan Perilaku Tidak Etis serta Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih banyak dan luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M. & Asrori. M. 2017. *Psikolog Remaja Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta : Grafika Offset.
- Agoes, Soekrisno. 2012. *Etika Bisnis dan Profesi :Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Jakarta : Salemba Empat
- Baridwan, Zaki. 2015. *Intermediate Accounting*. Edisi 8. Cetakan Ketujuh, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Glifandi, Mohammad, Fauwzi, Hari. 2011. “*Analisis Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*” (skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giarini, Frisaha Lorista, 2015. *Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi terhadap kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Universitas Muhammadiyah Surakarta)*, Naskah Publikasi, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Sale: UIN Jakarta Press UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Karyono, 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta : CV. Andi
- Nurmansyah, Ec. Drs. SR. MM, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Olivia Lewi Pramesti (2010). “Korupsi di DIY peringkat 10”. Diambil dari <http://www.harianjogja.com/baca/2010/03/11/korupsi-di-diy-peringkat-10-138393> pada tanggal 6 Desember 2015, pukul 10.58 WIB.
- Shitadevi, Prekanida Farizqa. 2015. *Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening pada Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Sidauruk, Tagor, Darius, Lestari, Suci. 2017. *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Distributor Farmasi PT Enseval Putera Megatrading Tbk Pusat)*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi* Vol. 1 No. 2.
- Suharso (2016) *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (2013). *Internal Control System*.
- Surya, R. Adri Setiyawan, dan Mudrika Alamsyah Hasan. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal, esesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*, Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Suwatno, dan Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Thoyibatun, Siti, 2012. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Tidak Etis dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan : Universitas Negeri Malang*. ISSN 1411-0393 Vol.16. No. 2.
- Tunakotta, 2013. *Akuntansi Fornsik dan Audit Investigatif*, Jakarta : Salemba Empat.
- Wilopo, 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Yusar, Sagara, dan Fitri, Yani, Jalil. 2013. *“Auditing”*. Ciputat: UIN Jakarta Press UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- <http://www.bpkp.go.id/spip/konten/400/Sekilas-SPIP.bpkp>
- <Http://Www.Pasamanbaratkab.Go.Id/Skpd> Diakses pada Tanggal 27 November 2016