

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL,
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI
TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI PADA PT HUADI
NICKEL ALLOY INDONESIA**

Weinberg Janne Trisnawaty AP¹; Andry Arifian Rachman²

Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia^{1,2}

Email : weinberg.janne@widyatama.ac.id¹; andry.arifian@widyatama.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji coba dan menganalisis pengaruh efektivitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan budaya etis organisasi terhadap kecurangan akuntansi pada PT Huadi Nickel Alloy Indonesia. Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu metode kausal komparatif, untuk menelusuri efek yang terjadi antara variabel – variabel yang diteliti. Pendekatan metodologis yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan metodologis kuantitatif, dengan mempergunakan data primer yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner pertanyaan kepada karyawan yang telah ditentukan berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu metode *purposive sampling*. Kelompok sasaran atau populasi pada penelitian ini 60 orang, dari populasi tersebut menghasilkan sebanyak 52 partisipan. Kuesioner penelitian ini memakai skala likert di mana telah disediakan sebanyak 5 kunci jawaban dengan skor 1 sampai 5. Metodologi pengolahan data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian memanfaatkan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas pada pengendalian internal dan budaya etis pada organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan akuntansi, sementara itu kesesuaian kompensasi berpengaruh secara signifikan namun justru berpengaruh secara positif yang bertentangan dengan hipotesis awal penelitian ini sehingga dugaan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif tidak terbukti.

Kata Kunci : Pengendalian Internal; Kesesuaian Kompensasi; Budaya Etis Organisasi; Kecurangan Akuntansi

ABSTRACT

This study is conducted to empirically evaluate and analyze the influence of internal control effectiveness, compensation congruence, and organizational ethical culture on accounting fraud at PT Huadi Nickel Alloy Indonesia. The research adopts a causal-comparative design to investigate the causal relationships among the examined variables. A quantitative methodological approach underpins the study, utilizing primary data collected through structured questionnaires administered to employees selected based on predefined criteria. The sampling technique employed is purposive sampling. The target group or population in this study amounted to 60 people, from which population 52 participants were obtained. The questionnaire utilizes a five-point Likert scale to measure respondents' perceptions. Data analysis is conducted using multiple linear regression, facilitated by IBM SPSS Statistics software. The empirical findings indicate that neither the effectiveness of internal controls nor the ethical culture of the organization exerts a statistically significant impact on accounting fraud.

Conversely, compensation congruence demonstrates a significant yet positive effect, which contradicts the initial hypothesis that posited a negative association.

Keywords : Internal Control Effectiveness; Compensation Congruence; Organizational Ethical Culture; Accounting Fraud

PENDAHULUAN

Kecurangan di dalam suatu negara berkembang sudah bukanlah hal yang lumrah baik di dalam sektor publik maupun swasta, kasus kecurangan yang terjadi di dunia bisnis bahkan saat ini menjadi sorotan utama dikalangan pelaku bisnis. Banyak oknum tertentu dalam dunia bisnis yang melakukan berbagai macam cara agar mendapatkan banyak keuntungan bagi diri sendiri dan menimbulkan kerugian kepada pihak lainnya. Merujuk pada survei yang telah dilakukan oleh ACFE Indonesia pada tahun 2019, tindak pelanggaran sedang berkembang pesat khususnya di negara Indonesia yang angka persentase pada tahun dilakukannya survei mencapai 64,4% (ACFE Indonesia Chapter, 2020), dengan demikian masyarakat kini secara tidak langsung turut berperan dalam mengawasi dan mengevaluasi kasus-kasus kecurangan yang terus meningkat dan sering diberitakan di media

Menurut Arifin (2020), kecurangan merupakan tindakan yang dilakukan secara sadar dan terorganisir, baik oleh seseorang maupun sekelompok individu, yang melanggar hukum dan meyebabkan kerugian bagi pihak lain demi mendapatkan keuntungan sendiri. Salah satu pemicu terjadinya tindakan curang dalam organisasi adalah kelemahan pada sistem pengendalian internal yang membuka peluang terjadinya manipulasi akuntansi, ketidakseimbangan antara kompensasi yang diterima karyawan dengan harapan mereka yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, serta rendahnya budaya etika dalam lingkungan organisasi perusahaan. Kecurangan akuntansi adalah tindak penyelewengan keuangan yang dapat dilakukan dengan pemanipulasian pencatatan, menghilangkan dokumen, salahsaji, serta mark-up. Tindakan kecurangan dalam akuntansi merujuk pada perilaku yang disengaja oleh seseorang atau kelompok untuk maksud tertentu, yang menyebabkan penyajian laporan keuangan menjadi tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Salem (2012) menyatakan bahwa kecenderungan terhadap praktik kecurangan akuntansi dapat menyebabkan kerugian signifikan bagi perusahaan serta menimbulkan persoalan moral di lingkungan kerja.

Di Indonesia, salah satu kasus kecurangan akuntansi yang cukup menonjol adalah yang menimpa PT TPS Food sebuah perusahaan yang berfokus pada produksi

makanan. Hasil laporan keuangan pada tahun 2017 yang diterbitkan oleh Ernst & Young Indonesia (2019) yang berjudul Laporan atas Investigasi Berbasis Fakta, teridentifikasi perbedaan antara pencatatan keuangan internal perusahaan dengan data keuangan yang diperiksa oleh auditor dalam laporan pada tahun 2017 (Ernst & Young Indonesia, 2019).

Menurut *The Association of Certified Fraud Examiners* dalam Arifin (2020), ada tiga bentuk kecurangan yaitu: pertama penyimpangan atas asset yang meliputi penyalahgunaan/pencurian asset atau harta benda milik perusahaan atau pihak lain, jenis kedua dari kecurangan melibatkan penyajian informasi palsu atau keliru, yang biasanya dilakukan oleh pejabat atau eksekutif perusahaan maupun instansi pemerintah. Tindakan ini bertujuan untuk mengaburkan posisi keuangan yang sebenarnya melalui manipulasi data dalam laporan keuangan guna memperoleh keuntungan tertentu. Praktik semacam ini sering kali diibaratkan dengan konsep *window dressing*. Sementara itu bentuk kecurangan ketiga adalah korupsi, yang biasanya sulit diungkap karena melibatkan kolaborasi antara berbagai pihak dalam organisasi yang sama-sama mendapatkan keuntungan. Termasuk dalam kategori ini adalah penyimpangan wewenang, konflik kepentingan, suap, serta penerimaan gratifikasi atau hadiah yang melanggar hukum.

Di dalam suatu organisasi swasta, pelaku tindak kecurangan dapat dilihat dari posisi kedudukannya. Bukan hal rahasia lagi bahwa seorang manajer di dalam suatu perusahaan akan lebih mempunyai banyak peluang untuk melakukan tindak kecurangan akuntansi jika dibandingkan dengan karyawan biasa, namun meskipun demikian tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan biasa tidak dapat melakukan tindak kecurangan akuntansi di dalam suatu perusahaan yang akan menimbulkan kerugian bagi berbagai pihak perusahaan.

Dengan terpantaunya kegiatan dalam suatu perusahaan diharapkan efeknya dapat mengurangi kecurangan yang terjadi. Selain itu, pengendalian internal yang diterapkan secara efektif dapat menjadi strategi penting dalam mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan. Sistem ini berfungsi sebagai alat pengatur dan penegak kebijakan perusahaan melalui penerapan aturan yang sistematis dan efisien, serta mengawasi dan mengendalikan area-area yang rentan terhadap praktik kecurangan. Dengan adanya pengendalian internal yang baik diharapkan mampu menghadirkan suasana kerja yang aman dan mendukung dalam suatu entitas. Thoyibatun (2012)

menyatakan potensi terjadinya kecurangan pada akuntansi bergantung pada sejumlah faktor seperti efektivitas *internal control*, keseimbangan dalam pemberian upah, kepatuhan terhadap standar pelaporan, dan tindakan tidak etis. Dengan implementasi pengendalian internal yang optimal, aktivitas di dalam perusahaan dapat diawasi secara berkelanjutan sehingga tindakan seperti korupsi, penipuan, pencurian, dan penyalahgunaan wewenang dapat lebih cepat diidentifikasi dan ditindaklanjuti. Hal ini pada akhirnya akan menurunkan potensi terjadinya tindakan manipulasi akuntansi. Sistem pengendalian internal yang efektif hanya bisa diwujudkan apabila sistem tersebut dikembangkan dengan menyesuaikan kebutuhan serta karakteristik perusahaan. Dukungan dari seluruh elemen perusahaan, terutama dalam hal persetujuan dan pelaksanaan kebijakan pengendalian internal, juga menjadi faktor kunci. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya meningkatkan kepatuhan dan disiplin, tetapi juga menurunkan motivasi individu untuk melakukan tindakan curang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fraud Triangle Theory

Teori Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle Theory*) menjelaskan faktor-faktor yang melatarbelakangi terjadinya tindak kecurangan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Cressey pada tahun 1953 dan kemudian dipopulerkan dalam literatur profesional SAS No. 99 sebagai kerangka kerja segitiga kecurangan. Sesuai dengan teori tersebut, ada tiga unsur utama yang memicu individu untuk melakukan tindakan kecurangan telah diidentifikasi dalam teori tersebut. Pertama adalah tekanan (*pressure*), yaitu dorongan atau kebutuhan yang dirasakan individu untuk berbuat tidak jujur. Tekanan tersebut bisa timbul akibat situasi seperti gangguan kondisi keuangan, tekanan dari luar, atau kebutuhan pribadi yang mendesak, atau tuntutan untuk mencapai target keuangan tertentu. Kedua adalah kesempatan (*opportunity*), yakni situasi yang memberikan peluang terjadinya tindakan curang. Kondisi ini timbul sebagai akibat dari tidak efektifnya dari sistem pengendalian internal, minimnya pengawasan, atau penyalahgunaan wewenang oleh pihak-pihak tertentu dalam organisasi. Ketiga adalah rasionalisasi (*rationalization*), yaitu proses pembenaran atas tindakan kecurangan oleh pelaku. Individu yang terlibat dalam kecurangan cenderung memiliki nilai atau karakter tertentu yang membuat mereka merasa bahwa tindakan tersebut dapat dibenarkan.

Selain itu, tekanan lingkungan juga dapat mendorong seseorang untuk mencari alasan yang melegitimasi perilaku curang tersebut (Halimatusyadiah & Robani, 2021: 176).

Kecurangan Akuntansi

Dalam Kusumastuti (2019) menurut ACFE, kecurangan merupakan perbuatan manipulative yang dilakukan dengan sadar untuk mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri atau kelompok, yang berakibat merugikan pihak lain. Tiga kategori utama kecurangan telah ditetapkan oleh ACFE sebagai berikut:

1. Penggelapan aset, yaitu tindakan pencurian atau penggelapan terhadap aset yang dimiliki oleh organisasi atau pihak lain;
2. Pernyataan yang menyesatkan, yang merujuk pada upaya distorsi informasi keuangan melalui manipulasi laporan guna menyembunyikan keadaan keuangan yang sesungguhnya.
3. Korupsi, yakni tindakan penyalahgunaan kekuasaan atau jabatan untuk memperoleh keuntungan pribadi, yang dapat mencakup penyuapan, konflik kepentingan, dan gratifikasi ilegal

Dalam Standar Audit (SA) 240 revisi 2021 yang dikeluarkan Dewan Standar Profesional Akuntan Publik I (2021) menjelaskan bahwa definisi kecurangan akuntansi dapat dikategorikan ke dalam dua bagian utama: 1) penyimpangan yang terjadi akibat tindakan curang dalam laporan keuangan, berupa kesalahan yang sengaja diatur dengan tujuan untuk mengelabui para pengguna laporan tersebut. Contoh salah saji ini meliputi penggelembungan laba, pengakuan pendapatan yang tidak sah, atau penyajian informasi keuangan yang menyesatkan, dan (2) salah saji akibat penyalahgunaan aset (penggelapan): Melibatkan pencurian atau penyalahgunaan aset organisasi, seperti penggelapan kas, pencurian inventaris, atau penyalahgunaan fasilitas perusahaan untuk keuntungan pribadi.

Pengendalian Internal

Berdasarkan *Fraud Triangle Theory* kelemahan dalam sistem pengendalian internal perusahaan menjadi salah satu penyebab utama terjadinya tindak kecurangan. Menurut Hery (2015) pengertian pengendalian internal mencakup dua perspektif, yaitu secara sempit dan secara luas. Pengertian pengendalian internal secara sempit adalah pengendalian internal hanya mencakup pengujian kebenaran data atau pencatatan. Fokus utamanya adalah memastikan bahwa seluruh proses akuntansi serta penyusunan

laporan keuangan dilaksanakan secara cermat dan mematuhi ketentuan yang ditetapkan. Sementara itu, pengendalian internal secara luas didefinisikan sebagai keseluruhan guna menjaga aset perusahaan dari penyalahgunaan, menjamin keakuratan dari data keuangan, dan menjamin ketaatan hukum serta regulasi yang ditetapkan oleh manajemen.

Menurut Irwansyah dan Syufriadi (2018: 89-100), *internal control* merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan oleh pihak – pihak di dalam entitas, mulai dari dewan komisaris hingga staf operasional, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian efektivitas operasional, keakuratan dalam pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap hukum serta regulasi yang berlaku. Sedangkan Mulyadi (2016) *internal control* diartikan sebagai suatu mekanisme yang diimplementasikan untuk menyampaikan penegasan yang kuat atas tiga tujuan utama, yaitu: keakuratan dalam laporan keuangan, pengefisienan dan efektivitas dalam prosedur, dan patuh kepada aturan perundang – undangan yang diterapkan. Selain itu, Mulyadi mengklasifikasikan *internal control* ke dalam dua golongan pokok, yaitu: (1) pengendalian internal akuntansi yang fokus pada perlindungan aset dan keandalan data akuntansi, serta (2) pengendalian internal administratif yang menitikberatkan pada efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi.

Indikator untuk variabel pengendalian internal penelitian ini memakai kerangka yang sudah diformulasikan lebih lanjut oleh COSO, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Kesesuaian Kompensasi

Menurut teori segitiga kecurangan, tekanan yang muncul akibat kompensasi yang tidak sesuai dapat menjadi pemicu seseorang melakukan tindakan curang. Individu yang merasa tidak puas dengan imbalan yang diperoleh yang merupakan balas jasa dari pekerjaan yang telah dikerjakannya karena adanya tuntutan *financial stability*, *personal financial need*, atau *financial targets* dapat mendorong individu tersebut untuk melakukan tindak kecurangan. Menurut Mubarq, R.A, & Zulkarnaen, W. (2017:78) tujuan dalam pemberian kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk menarik dan mempertahankan, serta memotivasi kerja karyawan.

Menurut Sunaryo (2019), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pelaksanaan tugasnya dalam organisasi. Kompensasi ini mencakup gaji, upah,

bonus, serta tunjangan. Sedangkan Riniwati (2016) berpendapat bahwa total kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, salah satu strategi dalam menekan penurunan potensi tindak manipulatif yaitu memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja atau karyawan sehingga mereka merasakan kepuasan terhadap imbalan yang mereka terima dan dorongan atau tekanan yang ada di dalam diri mereka dapat berkurang.

Pengukuran yang akan digunakan untuk variabel kesesuaian kompensasi yaitu dari penelitian Awatif & Tyas (2022) yang mengidentifikasi enam indikator kesesuaian kompensasi, yaitu: insentif keuangan, penghargaan dari perusahaan, peluang promosi, keberhasilan menyelesaikan tugas, pencapaian target, serta pengembangan pribadi.

Budaya Etis Organisasi

Menurut Fraud Triangle Theory, faktor lain yang turut mempengaruhi terjadinya kecurangan adalah aspek sikap, karakter, serta nilai – nilai etika tertentu dalam individu juga bisa menjadi penyebab munculnya perilaku curang, sehingga para pelaku terdorong untuk merasionalisasi perbuatannya. Budaya organisasi sendiri dapat terbentuk secara tidak disadari namun berlangsung secara sistematis dalam jangka waktu tertentu. Sutrisno (2019: 13) dalam Awatif & Tyas (2022: 267) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan sosial tak kasatmata, namun mampu memotivasi anggota organisasi untuk berperan aktif dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja yang dianut sebuah organisasi memengaruhi cara anggota organisasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mirip dengan budaya masyarakat, budaya organisasi juga membentuk sikap dan perilaku seluruh anggotanya.

Nilai – nilai etika dalam organisasi berfungsi sebagai panduan perilaku bagi individu dalam berperilaku serta beradaptasi, baik terhadap lingkungan eksternal maupun dalam menjalankan integrasi internal yang resmi di dalam organisasi. Apabila budaya etis ini diterapkan secara konsisten dan dikembangkan berkelanjutan, maka akan menjadi identitas khas organisasi tersebut. Hal ini selanjutnya mempermudah terciptanya komitmen anggota organisasi serta membentuk perilaku yang sensitif terhadap kondisi di sekitarnya. Selain itu, budaya etis juga berfungsi sebagai dasar pemberian sanksi terhadap perilaku yang tidak mencerminkan budaya dan etika organisasi yang telah ditetapkan.

Variabel budaya etis organisasi menggunakan beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian Awatif & Tyas (2022), yaitu keberadaan model peran yang terlihat (visible role models), komunikasi terkait harapan etis, pelatihan mengenai etika, penerapan hukuman atas pelanggaran etika, serta mekanisme perlindungan terhadap isu etika.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi

Mengacu pada kajian dari penelitian – penelitian sebelumnya, salah satu penyebab utama terjadinya tindak curang akuntansi adalah kurangnya efektivitas dari sistem pengendalian internal dalam sebuah entitas. Penerapan pengendalian internal yang kuat dan efektif dapat meminimalkan kemungkinan terjadinya tindak curang dalam pelaporan keuangan. Tapi sebaliknya, apabila pengendalian internal perusahaan tidak berjalan optimal, potensi terjadinya tindak curang akan melonjak. Temuan ini sinkron dengan hasil studi yang telah dikerjakan oleh Awatif & Tyas (2022) serta Delfi (2014), pada hasil penelitiannya mengemukakan pengendalian internal memiliki pengaruh negatif yang signifikan secara statistik terhadap kecurangan pada akuntansi. Sesuai dengan landasan tersebut, peneliti merumuskan perkiraan awal sebagai berikut:
H1: Efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Menurut hasil penelitian sebelumnya, faktor kedua yang berpotensi memicu terjadinya kecurangan akuntansi adalah ketidaksesuaian kompensasi yang diterima oleh pekerja baik dari materi maupun non-materi. Misalnya gaji, upah intensif, benefit dan service. Pernyataan ini sejalan dan menguatkan temuan dari penelitian Delfi (2014) serta Halimatusyadiah dan Robani (2021) yang keduanya mengindikasikan bahwa kompensasi yang sesuai mempunyai pengaruh negatif secara kuat terhadap terjadinya kecurangan pada akuntansi. Dengan merujuk pada hal ini, peneliti Menyusun hipotesis berikut:

H2: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi

Faktor terakhir yang berpotensi memicu kecurangan akuntansi, berdasarkan penelitian terdahulu, adalah ketidaksesuaian antara standar perilaku sosial, tata krama,

kode etik atau prinsip – prinsip yang diterapkan dalam suatu perusahaan dengan nilai-nilai dasar yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan beradaptasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang telah disetujui secara kolektif. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Halimatusyadiah dan Robani (2021), yang mengkonfirmasi adanya pengaruh negatif budaya etis dalam organisasi terhadap tindak kecurangan dalam akuntansi. Sesuai dengan temuan tersebut, peneliti merumuskan perkiraan awal sebagai berikut:

H3: Budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Huadi Nickel Alloy Indonesia. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria berikut: (1) karyawan tetap; (2) telah bekerja selama lebih dari 2 tahun; dan (3) terlibat dalam proses pencatatan atau pengawasan keuangan.

Jumlah populasi adalah 60 orang, dan sampel ditentukan dengan rumus Slovin yang tingkat kesalahannya sebesar 5%, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{60}{1+60(0.05)^2} = 52 \text{ responden}$$

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif. Metode ini dipilih karena peneliti ingin menelusuri efek yang terjadi antara variable – variabel. Dalam praktiknya, pendekatan ini tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, melainkan mengamati dan membandingkan variabel-variabel yang ada berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

1. Variabel X (independen)

Ada tiga variabel independent dalam riset ini, ketiganya diukur memakai skala Likert dengan lima tingkat penilaian.

a. Efektivitas Pengendalian Internal (X1)

Pengukuran untuk variabel pertama ini mengacu pada memakai kerangka yang sudah diformulasikan lebih lanjut oleh COSO.

b. Kesesuaian Kompensasi (X2)

Pengukuran menggunakan enam indikator utama sebagaimana dikemukakan oleh H. M. Hasibuan (2019), insentif keuangan, penghargaan dari perusahaan, peluang promosi, keberhasilan menyelesaikan tugas, pencapaian target, serta pengembangan pribadi.

c. Budaya Etis Organisasi (X3)

Pengukuran berdasarkan konsep dari Rifa'i (2019), yaitu: keberadaan model peran yang terlihat (visible role models), komunikasi terkait harapan etis, pelatihan mengenai etika, penerapan hukuman atas pelanggaran etika, serta mekanisme perlindungan terhadap isu etika.

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kecurangan Akuntansi. Pengukuran variabel yang digunakan adalah dengan menggunakan indikator: (1) Kecurangan pelaporan keuangan (2) Ketiadaan otorisasi pihak berwenang (3) Korupsi (4) Penyalahgunaan anggaran (5) Penyalahgunaan aset (6) Ketiadaan bukti transaksi. Keenam indikator tersebut akan diukur dengan skala likert dengan angka 1 – 5. Semua indikator akan diberikan 5 jawaban alternatif, dengan penjelasan bahwa angka 1 Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 Tidak Setuju (TS), angka 3 Netral (N), angka 4 Setuju (S) dan angka 5 adalah Sangat Setuju (SS).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan dengan kuesioner (angket). Pemilihan didasarkan pada keunggulannya dalam menjaring informasi secara efisien dari responden dalam waktu yang terbatas. Kuesioner yang digunakan memiliki format tertutup, di mana responden memilih jawaban dari alternatif yang telah disediakan. Hal ini bertujuan mempermudah proses pengolahan dan analisis data serta menjaga konsistensi dalam interpretasi respon yang diberikan oleh responden.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda dipilih untuk riset ini sebagai metode untuk menyelidiki efek dari variabel independen terhadap variabel dependen. Formulasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Data yang dianalisis adalah data empiris langsung dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics. Untuk menjamin keabsahan instrumen, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian perkiraan awal mencakup beberapa uji statistik, yaitu pengujian F (simultan), pengujian t (parsial), dan pengujian koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Analisis Data

Analisis Responden

1. Jenis Kelamin

Sebagian besar peserta survei adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 34 responden atau 65,4%. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 34,6%.

2. Usia Responden

Kelompok usia terbanyak berada pada rentang 26 hingga 30 tahun, mencakup 27 responden atau sekitar 51,9%. Selanjutnya, responden pada rentang usia lebih dari 30 tahun mencakup 23 orang (44,2%), dan sisanya, yaitu 2 orang (3,8%), berada pada kisaran usia 22–25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Responden dengan pendidikan terakhir pada jenjang sarjana (S1) merupakan yang terbanyak, yaitu 33 orang (63,5%). Responden lulusan SMA/SMK sebanyak 15 orang (28,8%), lulusan magister (S2) sebanyak 3 orang (5,8%), dan lulusan diploma (D3) sebanyak 1 orang (1,9%).

4. Lama Bekerja

Mayoritas responden memiliki masa kerja selama 3–5 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (55,8%), responden dengan masa kerja selama 1–3 tahun sebanyak 18 orang (34,6%), dan sebanyak 5 orang (9,6%) telah bekerja lebih dari 5 tahun

Secara keseluruhan, variabel efektivitas pengendalian internal memperoleh skor rata-rata sebesar 4,50, yang menunjukkan bahwa variabel ini masuk dalam kategori *sangat baik*. Temuan ini mencerminkan para responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap efektivitas pengendalian internal di lingkungan organisasi. Item pertanyaan terendah untuk variabel efektivitas pengendalian internal yaitu “hasil audit atau evaluasi digunakan untuk perbaikan sistem pengendalian berikutnya” dengan skor

rata – rata 4.35% dan item pertanyaan tertinggi untuk variabel efektivitas pengendalian internal ada dua yaitu "organisasi secara rutin mengidentifikasi dan menilai risiko – risiko operasional yang mungkin terjadi" dan "seluruh transaksi keuangan disertai dengan dokumen pendukung yang sah dan lengkap" dengan skor rata – rata 4.62%.

Secara umum, variabel kesesuaian kompensasi memperoleh nilai sebesar 4,48%, yang mengindikasikan bahwa variabel ini dalam kategori yang *sangat baik*. Temuan ini menunjukkan para responden menilai kesesuaian kompensasi yang diterima secara sangat positif. Item pertanyaan terendah untuk variabel kesesuaian kompensasi yaitu "saya merasa bahwa perusahaan adil dalam menilai kontribusi saya terhadap penyelesaian tugas" dengan skor rata – rata 4.33% dan item pertanyaan tertinggi untuk variabel kesesuaian kompensasi ada tiga pertanyaan yaitu "sistem penghargaan di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan prestasi kerja", "saya mendapatkan imbalan yang layak atas penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu", dan "perusahaan menyediakan pelatihan atau program pengembangan diri secara berkala" dengan masing – masing skor 4.60%.

Dengan skor rata – rata 4,44%, variabel budaya etis organisasi dikategorikan sangat baik. Hal tersebut menunjukkan adanya persepsi positif yang kuat dari para responden terhadap budaya etis yang diterapkan dalam organisasi. Item pertanyaan terendah untuk variabel budaya etis organisasi ada dua yaitu "materi pelatihan etika yang diberikan organisasi sangat membantu dalam memahami perilaku yang dapat diterima" dan "kebijakan sanksi terhadap pelanggaran etika diketahui oleh seluruh karyawan" dengan masing – masing skor rata – rata 4.29% dan pertanyaan tertinggi variabel budaya etis organisasi juga ada dua yaitu "saya mengetahui dengan jelas apa saja perilaku yang dianggap tidak etis di organisasi ini" dan "saya merasa aman dan dilindungi jika melaporkan tindakan tidak etis di organisasi" dengan masing – masing skor rata – rata 4.54%.

Hasil keseluruhan pada variabel kecurangan akuntansi menunjukkan nilai sebesar 4,42%. Temuan ini mengindikasikan responden mempunyai persepsi sangat positif terhadap aspek-aspek yang terkait dengan kecurangan akuntansi dalam penelitian ini. Item pertanyaan terendah untuk variabel kecurangan akuntansi ada dua yaitu "ada kemungkinan laporan keuangan disusun dengan mempertimbangkan target perusahaan" dan "beberapa transaksi internal belum selalu disertai dokumentasi lengkap" dengan

masing – masing skor rata – rata 4.19% dan item pertanyaan tertinggi untuk variabel kecurangan akuntansi juga ada dua pertanyaan yaitu "dalam penyusunan laporan, tekanan untuk mencapai hasil tertentu bisa mempengaruhi cara pencatatan" dan "pengawasan terhadap inventaris perlu ditingkatkan untuk mencegah kehilangan" dengan masing – masing skor rata – rata 4.63%.

Uji Validitas

Pengujian ini berfungsi menentukan tingkat keakuratan instrumen penelitian mengukur variabel dependen. Validitas diuji menggunakan metode *korelasi pearson product moment* dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi dan total nilai konstruk. Menurut Ghozali (2018) suatu item dikatakan akan valid apabila p-value < 0,05 dan kolerasi r-hitung > r-tabel. Dengan melihat hasil dari pengujian validitas, semua item pada setiap variabel yang diterliti terbukti valid dan memenuhi syarat yaitu r-tabel < r-hitung sehingga setiap item diterima.

Uji Reliabilitas

Sesuai dengan hasil dari pengujian yang telah dilakukan yang menunjukkan hasil bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 sehingga semua variable dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel 1 disajikan perhitungan regresi linier berganda untuk riset ini. Dari data tersebut, berikut diperoleh persamaannya:

$$Y = 21,137 + 0,025 X_1 + 0,561 X_2 + 0,300 X_3 + e$$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan di atas:

- a) Nilai α adalah 21,137 yang menunjukkan ketika nilai variabel independen adalah nol, tindak kecurangan pada akuntansi diperkirakan 21,137.
- b) Untuk koefisien regresi efektivitas pengendalian internal adalah -0,025 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada efektivitas pengendalian internal akan menurunkan kecurangan akuntansi sebesar 0,025 persen, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- c) Nilai koefisien untuk kesesuaian kompensasi adalah -0,561 berarti bahwa kenaikan satu satuan pada kesesuaian kompensasi akan mengurangi kecurangan pada akuntansi sebesar 0,561 persen, dengan variabel lain dianggap konstan.

d) Nilai koefisien budaya etis organisasi adalah -0,300 berarti bahwa kenaikan satu satuan pada budaya etis organisasi akan mengurangi kecurangan akuntansi sebesar 0,300 persen, dengan variabel lainnya tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji F

Pada tabel 2 disajikan data perhitungan pengujian statistik F pada penelitian ini. Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel tersebut, nilai F hitung > nilai F tabel yaitu $13,854 > 2,798$ yang membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap tindak kecurangan akuntansi. Sehingga dapat diasumsikan bahwa pengimplementasian *internal control* yang kuat, pemberian kompensasi secara adil dan tepat, serta budaya organisasi yang menjunjung tinggi etika dapat meminimalisir risiko kemungkinan terjadinya tindak kecurangan pada akuntansi, sehingga model regresi dianggap sesuai (fit).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 3 disajikan data perhitungan koefisien determinasi penelitian ini. Berdasarkan data tersebut diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,431 yang berarti sebesar 43,1% tindak kecurangan pada akuntansi dapat dijelaskan melalui variabel independent, sementara 56,9% adalah faktor lain yang tidak diketahui.

Uji t

Pada tabel 4 disajikan data perhitungan pengujian statistik t pada penelitian ini.

a. Hipotesis pertama

Berdasarkan data pada tabel, *t hitung* adalah 0,135, nilai signifikansi sebesar 0,893 dan koefisien regresi positif sebesar 0,025. Mengacu pada uji hipotesis satu arah $0,135 > -1,677$ (dihitung berdasarkan $df = n - k - 1$). Arah koefisien regresi tidak sesuai dengan hipotesis yang mengarah negatif (justru bernilai positif), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, efektivitas pada sistem pengendalian internal tidak mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap terjadinya kecurangan akuntansi karena terbukti tidak signifikan dan arah pengaruh tidak sesuai ekspektasi awal.

b. Hipotesis kedua

Selanjutnya, pada uji hipotesis kedua, diperoleh *t hitung* adalah 3,295 dan tingkat signifikansinya adalah 0,002, serta nilai koefisien regresi positif adalah 0,561.

Arah koefisien regresi yang positif bertentangan dengan arah hipotesis yang dirancang mengarah negatif. Artinya, meskipun terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap tindak kecurangan pada akuntansi, pengaruh tersebut justru mengarah positif, tidak sejalan dengan dugaan awal penelitian.

c. Hipotesis ketiga

Dari hasil tabel sajian data, nilai t adalah 1,568, nilai signifikansi adalah 0,124, serta koefisien regresi positif yaitu 0,300. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dan mempertimbangkan nilai signifikan yang melebihi 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan budaya etis pada organisasi tidak terbukti memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap praktik tindak kecurangan pada akuntansi sehingga H_03 diterima dan H_{a3} ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi

Temuan dalam riset ini mengindikasikan sistem *internal control* tidak memperlihatkan dampak yang menonjol terhadap terjadinya praktik kecurangan pada akuntansi. Dengan melihat keseluruhan tanggapan responden, ketidakterbuktian signifikan dalam hasil penelitian ini kemungkinan disebabkan oleh penerapan sistem pengendalian internal masih belum optimal di dalam entitas, atau karena sebagian besar responden tidak secara langsung merasakan dampak dari penerapan efektivitas pengendalian internal.

Temuan pada riset ini berbeda dengan Awatif & Tyas (2022) serta Delfi (2014), yang menyimpulkan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif yang signifikan terhadap tindak kecurangan pada akuntansi. Sebaliknya, penelitian Halimatusyadiah & Robani (2021) dan Haerunisa (2021) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap praktik kecurangan akuntansi yang mendukung dari hasil penelitian ini.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Temuan pada riset ini menjelaskan kesesuaian kompensasi justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindak kecurangan pada akuntansi. Dengan demikian, hipotesis awal yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mempunyai pengaruh negatif terhadap praktik kecurangan adalah tidak terbukti. Hasil ini berlawanan dengan asumsi awal yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi

secara adil dan proporsional dapat menjadi faktor penekan terhadap tindakan kecurangan. Dengan melihat hasil keseluruhan jawaban dari responden pada penelitian ini untuk variabel kesesuaian kompensasi, membuktikan bahwa perusahaan masih kurang memperhatikan dalam hal keadilan dalam pemberian penilaian yang terhadap kontribusi setiap karyawan dalam penyelesaian tugas mereka dan ini harus menjadi perhatian untuk pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian penilaian sesuai dengan kontribusi yang mereka lakukan dalam hal penyelesaian tugas – tugas yang dikerjakan.

Temuan dalam riset ini berlawanan dengan studi sebelumnya yang merupakan dasar penelitian ini yaitu studi yang dilakukan oleh Delfi (2014) serta Halimatusyadiah & Robani (2021). Hasil keduanya menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara kesesuaian kompensasi dan tindak kecurangan akuntansi. Namun demikian, temuan riset ini selaras dengan temuan dari Ali (2023) dan Sunaryo (2019) yang juga dijadikan rujukan dalam studi ini, di mana keduanya menemukan hubungan positif dan signifikan antara kesesuaian kompensasi dan kecurangan pada akuntansi.

Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan Akuntansi

Temuan dalam penelitian ini menjelaskan budaya etis dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap tindak kecurangan pada akuntansi. Artinya, meskipun persepsi responden menilai budaya etis di lingkungan organisasi tergolong sangat baik, hal tersebut belum cukup untuk menekan praktik kecurangan apabila tidak didukung oleh mekanisme pengawasan yang ketat serta penerapan sanksi yang tegas. Dengan melihat hasil keseluruhan jawaban dari responden pada penelitian ini untuk variabel budaya etis organisasi, menunjukkan bahwa pihak perusahaan belum sepenuhnya memperhatikan bahan materi etika yang diberikan kepada karyawan sehingga mempengaruhi karyawan dalam hal memahami perilaku – perilaku yang dapat diterima, dan juga kebijakan sanksi pelanggaran mungkin belum sepenuhnya disosialisasikan oleh pihak perusahaan, sehingga informasi yang diterima oleh karyawan dalam hal kebijakan sanksi pelanggaran sepenuhnya belum merata, sehingga kedua pertanyaan tersebut perlu menjadi perhatian pihak perusahaan agar diwaktu mendatang materi pelatihan etika serta kebijakan sanksi pelanggaran lebih diperhatikan lagi agar hasil yang diharapkan tercapai dengan maksimal.

Temuan dalam riset ini berlawanan dengan studi terdahulu Halimatusyadiah & Robani (2021), yang pada hasil penelitiannya mengemukakan budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap praktik tindak kecurangan pada akuntansi. Namun demikian, hasil temuan pada riset ini selaras dengan hasil riset yang dilakukan Awatif & Tyas (2022) serta Yamaly (2022), yang memberikan kesimpulan bahwa budaya etis organisasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap terjadinya tindak kecurangan pada akuntansi.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini:

1. Ditemukan bahwa efektivitas pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap tindak kecurangan pada akuntansi karena terbukti tidak signifikan dan nilai p value di atas dari yang disyaratkan serta koefisiennya bernilai positif.
2. Ditemukan bahwa antara kesesuaian kompensasi dan kecurangan akuntansi mempunyai pengaruh secara signifikan namun kearah positif terhadap kecurangan akuntansi yang bertolak belakang dengan arah hipotesis penelitian ini.
3. Budaya etis organisasi juga tidak memberikan pengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Saran

Berdasarkan rangkuman hasil dan pembahasan penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yang didasarkan pada temuan yang diperoleh selama pelaksanaan studi ini:

1. Walaupun persepsi responden terhadap efektivitas pengendalian internal tergolong sangat baik, namun penelitian ini menemukan bahwa *internal control* tidak berpengaruh terhadap kecurangan akuntansi. Berdasarkan analisis lebih lanjut terhadap item pertanyaan, diketahui bahwa pertanyaan “hasil audit atau evaluasi digunakan untuk perbaikan sistem pengendalian berikutnya” adalah item nilai terendah. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan memberikan perhatian khusus pada aspek ini, mengingat pentingnya pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan sistem pengendalian internal di masa mendatang.
2. Variabel kesesuaian kompensasi justru memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan akuntansi yang bertolak belakang dengan hipotesis awal. Berdasarkan tanggapan responden, pernyataan “saya merasa bahwa perusahaan adil dalam menilai

kontribusi saya terhadap penyelesaian tugas” memperoleh nilai terendah di antara butir pertanyaan dalam variabel ini. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi ketidakadilan dalam sistem penilaian kontribusi karyawan. Untuk itu, perusahaan dianjurkan untuk mengevaluasi dan memperbaiki mekanisme penilaian kontribusi karyawan secara lebih objektif dan transparan guna meningkatkan persepsi keadilan dan mengurangi potensi terjadinya kecurangan.

3. Variabel budaya etis organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi. Tinjauan terhadap skor rata-rata menunjukkan bahwa dua pernyataan, yakni “materi pelatihan etika yang diberikan organisasi sangat membantu dalam memahami perilaku yang dapat diterima” dan “kebijakan sanksi terhadap pelanggaran etika diketahui oleh seluruh karyawan,” memperoleh nilai terendah. Temuan ini mengisyaratkan bahwa materi pelatihan etika belum sepenuhnya efektif dan kebijakan sanksi belum tersosialisasi secara merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat konten pelatihan etika serta meningkatkan diseminasi informasi terkait kebijakan dan sanksi pelanggaran agar seluruh karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai standar perilaku yang diharapkan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menyertakan variabel lainnya yang merupakan faktor yang belum terungkap, seperti tekanan target manajerial, pengawasan eksternal, efektivitas pelaporan pelanggaran, dan kepemimpinan etis, dan menggunakan metode campuran dengan melakukan wawancara secara mendalam untuk menangkap dimensi kualitatif dari kecurangan akuntansi yang tidak dapat terdeteksi melalui kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsani, Novi. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan (Studi Empiris pada Perusahaan Kontraktor Ketenagalistrikan). *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 1(3), 383–385.
- Ali, I., Mursalim, & Selong, A. (2023). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Pemerintahan Kabupaten Barru. *Journal On Education*, 6(1), 15.
- Awatif., & Tyas, A. M. (2022). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *JIAKu*, 1(3), 265–279.
- Christian, N., Resnika, R., Yukie, H., Sitorus, R., Angelina, V., Sherly, S., & Febrika, F. (2022). PENDETEKSIAN FRAUDULENT FINANCIAL REPORTING DENGAN EARNINGS MANIPULATION FINANCIAL SHENANIGANS: STUDI KASUS PT ENVY TECHNOLOGIES INDONESIA TBK. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 14–50. <https://doi.org/10.38043/jiab.v7i1.3543>

- Delfi, T., Anugerah, R., & Azhar, Al. A. (2014). Pengaruh efektifitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Survey pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru). In JOM FEKON, 1(2), 14.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (S. Wall, Ed.; 15th ed.). Pearson.
- Dewan Standar Profesional Akuntan Publik I. (2021). Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Standar Audit (SA) 240 (Revisi 2021) Tanggung Jawab Auditor Terkait Dengan Kecurangan Dalam Suatu Audit Atas Laporan Keuangan. Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
- Dewan Standar Profesional Akuntan Publik I Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2023). Standar Profesional Akuntan Publik Standar Perikatan Reviu (SPR) 2400 (Revisi 2023) Perikatan Reviu Atas Laporan Keuangan Historis. Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).
- Fiani, S., & Fiddin, F. (2024). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Kualitas Pengendalian Internal SKPD di Kota Bengkalis. Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 5(2), 182–191. <https://doi.org/10.35314/iakp.v5.i2.260>
- Ghozali, I. (2016). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya (2nd ed.). Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed., Vol. 1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerunisa, Askandar, N. S., & Junaidii. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Studi pada TBBM. PT Pertamina (Persero) di Kota Malang. E-JRA, 10(2), 70–80.
- Halim, A. (2015). Auditing: Dasar - Dasar Audit Laporan Keuangan Jilid 1 (5th ed., Vol. 1). UPP STIM YKPN.
- Halimatusyadiah, & Robani, M. H. (2021). The Effect Of Internal Control System, Information Asymmetry, Suitability Of Compensation and Organization's Ethical Culture on Accounting Fraud. Jurnal Akuntansi, 11(2), 175–188.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hartono. (2019). Metodologi Penelitian. Zafana Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. S. R., Nurbaiti, N., & Syafina, L. (2023). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Internal Pada Manajemen Sarana dan Prasarana Di MTsS Al-Abror Muara Soma. Accounting Information System, Taxes and Auditing Journal (AISTA Journal), 2(2), 79–98. <https://doi.org/10.30630/aista.v2i2.42>
- Hery. (2015). Pengendalian Akuntansi dan Manajemen (1st ed., Vol. 1). Kencana.
- Hidayah, A. N., & Misdiyono. (2019). The Influence of Internal Control System Effectiveness, Compensation Compliance, and Information Asymmetry on The Tendency of Accounting Fraud (a Case Study on Sehati Credit Union). Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 24(1), 26–35.
- Irwansyah, & Syufriadi, Bambang. (2018). The Influences Of Effectiveness Of Internal Control, Compatibility Of Compensation, Morality Of Management, Obedience Of Accounting Rule, and Asymmetry Information On The Tendency Of Accounting Fraud. Jurnal Akuntansi, 8(2), 89-100.

- Julyana. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen, dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 11(Khusus), 135–144.
- Kurniawan, Farid., & Purwati, A. S. (2021). The Influence of Internal Control, Compensation Suitability, Corporate Ethical Culture, Competency, Organizational Justice, Standard Enforcement, Asymmetric Information on Fraud Trends in Banking. *IJATB*, 2(1), 45–49.
- Kusumastuti, Dani. (2019). Faktor-Faktor Kecurangan Akuntansi di Pemerintah Daerah dan Peran Etika Islam Dalam Pencegahannya. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 1–20.
- Mubarq, R., & Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(3), 72-90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>.
- Mulyadi. (2014). *Auditing* (E. Endaryati, Ed.; 6th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (4th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Nursifitri, Nadya., Rahayu, Sri., & Yudi. (2023). The Influence of Religiosity, Organizational Culture, Implementation of Internal Controls and Information Asymmetry on Accounting Fraud. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(1), 74–75.
- Pattiasina, Victor., Sutisman, Entar., Febriani., Patiran, Andarias., & Tamaela, E. Y. (2022). The Effect of The Effectiveness of Internal Controls, Accounting Rules Compliance, Appropriate Compensation, Management Morality, and Organizational Ethical Culture toward Accounting Fraud Trends in Jayapura District Government. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 20(1), 80–81.
- Priadi, D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT KRAKATAU DAYA LISTRIK (KDL) CILEGON BANTEN. *Sains Manajemen*, 6(2), 104–122. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2313>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah* (A. Saifudin, Ed.; 1st ed., Vol. 1). Staia Press.
- Putra, M. D., & Widyawati, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(9).
- Razali, G., Syamil, A., Hurit, R. U., Asman, A., Lestariningsih, Radjawane, L. E., Bagenda, C., Falasifah, N., Amane, A. P. O., Tingga, C. P., Saloom, G., S, S., Gultom, N. B., Fadhilatunisa, D., Fakhri, M. M., & Rosidah. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. CV Media Sains Indonesia.
- Rifa'i, M. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. CV Humanis.
- Riniwati, H. (2016). *Human Resource Management (Main Activities and HR Development)* (1st ed., Vol. 1). UB Press.
- Rosari, R., Zacharias, J., & Pono, M. R. (2021). Pencegahan Fraud Dalam Pelaporan Keuangan: Pendekatan Faktor Individu. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(2), 251–276. <https://doi.org/10.35591/wahana.v24i2.393>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed., Vol. 1). NJ Wiley.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia.

- Solehah, N. L., Ishak, P., & Zulfaidah. (2020). Kecurangan Akuntansi: Ditinjau dari Pengendalian Internal, Moralitas dan Personal Culture. CV AA. Rizky.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E., Sukandi, P., & Liana, P. (2016). The Influence Of Organizational Culture and Organizational Commitment on Performance Of Employees (Case Study: Employees Non Educative Widyatama University). Widyatama International Seminar on Sustainability (WISS), 1(1), 91.
- Sunardi., & Sania. (2023). Tendency of Accounting Fraud from Aspect Internal Control, Compatibility of Compensation and Individual Morality. International Journal of Social Science and Human Research, 6(3), 1930.
- Sunaryo, K., Paramita, I., & Raissa, Sifra. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Jurnal ASET (Akuntansi Riset), 11(1), 71–84.
- Susanti, R., & Edison, A. (2017). Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal. Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice, 1(1), 662.
- Universitas Widyatama. (2021). Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana – Universitas Widyatama. Bandung
- Wardani, D. K., & Nuraini, F. (2023). THE INFLUENCE OF THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL CONTROL AND OBSERVANCE OF ACCOUNTING RULES ON ACCOUNTING FRAUD. FINANCIAL: Jurnal Akuntansi, 9(1). <https://doi.org/10.37403>
- Wells, J. T. (2014). Fraud Examination (5th ed.). Cengage Learning.
- Yamaly, Fadhil., Sunardi., & Adelia, Della. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. Jurnal EMA, 7(2), 103–106.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.137	18.170		1.163	.250
	Pengendalian Internal	.025	.188	.020	.135	.893
	Kesesuaian Kompensasi	.561	.170	.502	3.295	.002
	Budaya Etis Organisasi	.300	.192	.225	1.568	.124

a. Dependent Variable: Kecurangan Akuntansi

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4451.420	3	1483.807	13.854	<.001 ^b
	Residual	5140.888	48	107.102		
	Total	9592.308	51			

a. Dependent Variable: Kecurangan Akuntansi

b. Predictors: (Constant), Budaya Etis Organisasi, Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi

Tabel 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.431	10.349

a. Predictors: (Constant), Budaya Etis Organisasi, Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi

Tabel 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.137	18.170		1.163	.250
	Pengendalian Internal	.025	.188	.020	.135	.893
	Kesesuaian Kompensasi	.561	.170	.502	3.295	.002
	Budaya Etis Organisasi	.300	.192	.225	1.568	.124

a. Dependent Variable: Kecurangan Akuntansi